

## PARECER N.º 405/CITE/2022

**Assunto:** Queixa por eventual prática de assédio moral discriminatório em função do sexo;  
Processo n.º 583-QX/2022

### I – OBJETO

1.1. Em 17.02.2022, foi recebida na CITE uma queixa do Sindicato ..., em representação das trabalhadoras ..., ..., ..., ... e ..., na qual refere o que se transcreve:

*“Sindicato ..., pessoa colectiva n.º ..., com os seus estatutos aprovados em assembleia-geral constituinte de 15 de Novembro de 2005, registados no Ministério do Trabalho e da Segurança Social em 5 de Abril de 2006 e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série, n.º ..., de .../.../2006, - com as alterações registadas a 5 de Abril de 2006, sob o n.º 35, a fl. 85 do livro n.º 2, publicadas no B.T.E., 1ª Série, n.º ..., de .../.../2006, as alterações registadas em 01 de Abril de 2010, sob o n.º 19, a fls. 127 do livro n.º 2, publicadas no B.T.E. n.º ..., 1ª Série, n.º ..., de .../.../2010, as alterações constantes do B.T.E. n.º ..., de .../.../2013 e as alterações constantes do B.T.E. n.º ..., de .../.../2019, página 1916, com sede social na Praceta ..., ..., vem, em representação da suas associadas ..., ..., ..., ... e ..., agentes de Polícia Municipal de ..., apresentar queixa a V. Exa por assédio moral discriminatório contra a sua entidade empregadora Câmara Municipal de ..., Largo ..., o que faz nos seguintes termos e fundamentos:*

**I)**

#### **1.º**

*... é Agente de 1.ª classe da Polícia Municipal do Serviço de Polícia Municipal de ..., com domicílio profissional na Rua ...*

*... é agente 1.ª Classe da Polícia Municipal do Serviço de Polícia Municipal de ... e associada do ... n.º ..., com domicílio profissional na Rua ...*

*... é Agente de 1.ª Classe da Polícia Municipal do Serviço de Polícia Municipal de ... e associada do ... n.º ..., com domicílio profissional no Edifício ...*

*... é Agente Municipal de 2.ª classe, da Polícia Municipal do Serviço de Polícia Municipal de ... e associada do ... n.º ..., com domicílio profissional no Edifício ...*

*... é Agente de 2.ª classe da Polícia Municipal do Serviço de Polícia Municipal de ... e associada do ... n.º ..., com domicílio profissional no Edifício ..., R. ...*

**2.º**

*O Sindicato ... possui, entre outros, como objetivos representar e defender os interesses sócio-profissionais dos seus associados (alínea a) do n.º 1 do art. 4º dos estatutos aprovados em assembleia geral constituinte de 17 de Março de 2006, publicados no BTE n.º .../.../2006).*

**3.º**

*Dispõe o n.º 2 do art. 338º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) que: “É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.”.*

**4.º**

*Dispõe o art. 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 que “A CITE 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”.*

**5.º**

*Para prosseguir tal missão, a CITE possui a atribuição própria (entre outras) para: “Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”*

**II)**

**DA AGENTE ...**

**6.º**

*A Agente ... exerce funções na Polícia Municipal de ... desde 2010, onde sempre as exerceu com compromisso e grande responsabilidade.*

**7.º**

*Sucedem que, desde que a Agente ... prestou informação sobre o estado do seu fardamento (Cfr. Doc. 1 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais),*

*bem como solicitou fardamento e material ao Diretor do Departamento de Segurança e Emergência, Major ..., passou a ser tratada de forma indigna.*

**8.º**

*Tudo começou no dia 16 de Março de 2021, quando a Agente ... apresentou a informação n.º .../2021, tendo como destinatário o Sr. Comandante do Departamento de Segurança e Emergência ..., na qual dava conhecimento de que o coldre da sua arma de serviço Taurus n.º ... se encontrava danificado, tornando-se impossível a sua utilização no serviço diário da Polícia Municipal (Cfr. Doc. 2 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**9.º**

*Nessa mesma informação foram ainda descritos vários problemas diários originados pela falta de material operacional.*

**10.º**

*No dia 17 de Março de 2021, o Sr. Diretor da Polícia Municipal ... profere um despacho ordenando a entrega da arma pela Agente ... e exigindo ao Agente ... (Chefe de Área das Atividades Económicas) que garantisse o cumprimento da entrega dessa mesma arma (cfr. doc. 3 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**11.º**

*Conforme ordenado, a Agente ... depositou a arma na posição n.º ... do armeiro, nunca mais tendo feito o levantamento da mesma, dando, desta forma, cumprimento à ordem escrita do Sr. Diretor da Polícia Municipal ... (cfr. doc. 4 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**12.º**

*Não obstante, cumpre informar que o armeiro da Polícia Municipal de ... não reúne as condições de segurança necessárias ao depósito das armas, nem qualquer registo de depósito e levantamento das mesmas, não tendo sido realizado qualquer registo do depósito da arma da Agente ... (cfr. doc. 4 já junto).*

**12.º**

*No mesmo despacho do dia 17 de Março de 2021, “informou” o Sr. Diretor ... que a Câmara Municipal não tem o dever de dotar os Agentes Municipais de fardamento e equipamento, não havendo, de igual modo, uma obrigatoriedade de os Agentes serem detentores de uma arma de serviço (cfr. doc. 3, já junto).*

**13.º**

*Dadas as circunstâncias, a Agente ... remete nova informação n.º ..., onde reiterou o pedido de novo fardamento, bem como de novo coldre, acrescentando nesta informação o pedido de formação adequada de tiro e um armeiro que reúna as condições de segurança necessária ao depósito das armas de fogo (cfr. doc. 5 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**14.º**

*Como resultado desta nova informação, no dia 29 de Março de 2021, o Sr. Diretor ... exarou novo despacho no qual retira a Agente ... do serviço externo e “cria” uma nova função de apoio ao Chefe de Área das Atividades Económicas (cfr. doc. 6 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**15.º**

*Ora, no dia 30 de Março de 2021, qual não foi o espanto da Agente ... quando, ao deslocar-se ao serviço para a realização do serviço de Central (serviço a realizar no interior da Esquadra) e, em cumprimento das ordens do Sr. Diretor ..., é informada de que não o poderia realizar, nem qualquer outro serviço operacional, tendo sido rasurado a sua destinação primária (CDO) e colocado, à mão, “Apoio ao chefe da área de atividades económicas” (cfr. doc. 7 e 8 que ora se juntam e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**16.º**

*Todas estas alterações foram realizadas à mão e não informadas previamente à Agente ... (doc 8, já junto).*

**17.º**

*Aliás, desde Novembro de 2020 que o serviço a prestar pela Agente ... é constantemente alterado, bem como a equipa que vai integrar, sem, no entanto, ser informada que tal alteração vai ocorrer (já integrou a equipa de trânsito, atividades económicas – sem funções - e agora na equipa da central). De referir que por múltiplas vezes a Agente ... foi “isoladamente” escalada para dar “Apoio ao chefe da área de atividades económicas” (cfr. doc. 9 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais) o que não sucedeu com outros agentes, que nunca foram destacados para tais “funções”.*

**18.º**

*A acrescer ao facto de as tarefas que a Agente ... ficou a desempenhar que em nada correspondiam às tarefas de um Agente Municipal, a saber:*

- Colocar os processos ordenados por freguesia (tarefa desempenhada em 40 minutos) – tarefa realizada dia 02 de Abril;
- Colocar numa tabela informática (já existente) os estabelecimentos fiscalizados (tarefa desempenhada em 30 minutos) – tarefa realizada dia 05 de Abril;
- Colocar numa folha branca os processos de fiscalização em período noturno (tarefa desempenhada em 20 minutos) – tarefa realizada dia 13 de Abril.

**19.º**

*Uma vez tendo terminado as tarefas que tinha para realizar no período referido no artigo anterior, a Agente ... ficou vários dias e turnos sem que lhe fosse atribuído qualquer serviço ou tarefa.*

**20.º**

*Nomeadamente, nos dias que de seguida se elencam, esteve a Agente ... sem qualquer função atribuída:*

- Dias 30 e 31 de Março de 2021;
- Dias 6, 7, 9, 10, 11, 16, 20, 21, 23, 24, 25, 28, 29 de Abril de 2021;
- Dias 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 21, 22, 23 de Maio de 2021;
- Dias 1, 2, 4, 5, 6, 8 de Junho de 2021.

**21.º**

*E, nos dias em que lhe foi atribuído algum serviço, este já se espera que seja terminado no máximo em 1 hora, ficando a Agente ... as restantes 5 horas de turno sem qualquer serviço atribuído e para fazer.*

**22.º**

*Ademais, a Agente ... está proibida de realizar qualquer serviço de Central ou qualquer outro serviço interno, bem como serviço externo de carácter operacional.*

**23.º**

*A Agente ... foi, ainda, informada pelo Agente ... de que estaria proibida de fazer serviço em horas extraordinárias e de que não iria ser escalada para qualquer serviço em regime de prestação de serviços remunerados.*

**24.º**

*Ora, todas estas limitações resultam num decréscimo acentuado da sua remuneração, uma vez que, em média, fazia cinco a seis prestações de serviços remunerados por mês (cfr. doc. 10 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**25.º**

*No dia 9 de Junho de 2021, a Agente ... foi chamada ao Gabinete do Sr. Diretor ... com o “suposto” objetivo de este se desculpar dos comportamentos supra relatados, no entanto, o que aconteceu foi tudo menos um pedido de desculpas.*

**26.º**

*O Sr. Diretor ... aproveitou o momento para criticar a personalidade e pôr em questão o caráter da Agente ..., pelo facto de a mesma se insurgir contra determinadas situações que acontecem na Polícia Municipal de ...*

**27.º**

*Mais tarde, no dia 14 de Julho de 2021, a Agente ... foi destacada para a retirada de sinalização da via pública. No entanto, por entender que tal serviço punha em causa a segurança dos peões, questionou o Sr. Diretor ... sobre a necessidade de tal serviço (cfr. doc. 10 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**28.º**

*Tendo obtido a resposta de que “Vocês não são feitos para pensar, mas para executar!” e, em consequência, foi, igualmente, retirada desse serviço. Certo é que apenas foi retirado das referidas funções o elemento feminino, tendo os elementos masculinos tido ordem para continuar a executar a retirada de sinalização da via pública (cfr. doc. 9 já junto).*

**29.º**

*Diversas vezes, como mulher a Agente ... é vítima de comentários machistas, precisamente por reclamar os seus direitos e por reclamar de algumas falhas que o serviço da Polícia Municipal de ... tem diariamente.*

**30.º**

*Todos os factos relatados têm contribuído para que a Agente ... se sinta discriminada, sendo mesmo isolada dos demais colegas de serviço.*

**31.º**

*Ademais, são situações que têm contribuído para que se sinta desmotivada para o desempenho da sua função, tendo como único propósito o de calar a Agente ... no que diz respeito à falta de material adequado ao desempenho da função de Polícia Municipal.*

**32.º**

*A acrescentar aos problemas com o material individual, cumpre ainda informar que a Polícia Municipal de ... apresenta vários problemas com as suas viaturas (falta de sinalização visual e sonora, descaracterização, etc.), que já foram oportunamente reportados ao Sr. Diretor, que nada faz para resolver (cfr. doc. 11 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**33.º**

*Ora, todas as situações descritas têm provocado bastantes constrangimentos na vida pessoal e profissional da Agente ...*

**34.º**

*São situações que fazem com que a Agente ... se sinta desmotivada, humilhada e injustiçada.*

**35.º**

*Tanto mais que a Agente ... entende que tal tais atos vexatórios e humilhantes tiveram por base o seu género, i.e., que está a sofrer um tratamento prejudicial reiterado em virtude de ser mulher (em relação aos elementos masculinos do Serviço de Polícia Municipal), tanto mais que existem igualmente outras situações de tratamento discriminatório em relação a colegas suas (género feminino) no Serviço de Polícia Municipal de ...*

**36.º**

*Por fim, importa frisar, novamente, que as situações de que a Agente ... foi alvo lhe provocaram ansiedade, desmotivação para o trabalho e fizeram com que se sentisse humilhada e desprovida dos seus direitos fundamentais.*

**III**

**DA AGENTE ...**

**37.º**

*A Agente ... exerce funções na Polícia Municipal de ... desde 2010, onde sempre as exerceu com compromisso e grande responsabilidade, não tendo qualquer registo no seu percurso profissional.*

**38.º**

*Sucedem que, desde que existiram alterações na equipa de coordenação e gestão do serviço, começaram a existir situações graves desde Março de 2020, que a Agente ... considera serem uma afronta a si e ao serviço que desempenha, bem como aos valores do Estado de Direito.*

**39.º**

*Tudo começou em Março de 2020 quando, em virtude do primeiro confinamento decretado pelo Governo (Lei n.º 1-A/2020, de 19 de Março), eram realizados patrulhamentos nas praias como forma de garantir o cumprimento do dever geral de recolhimento obrigatório.*

**40.º**

*Num desses patrulhamentos, em meados do mês de abril do ano de 2020, a Agente ... sentiu a necessidade de recorrer à casa de banho para as suas necessidades fisiológicas, não existindo uma casa de banho nas praias ou nas imediações onde se encontrava por todos os estabelecimentos estarem encerrados ao público devido ao confinamento, deslocou-se às instalações da Polícia Municipal de ...*

**41.º**

*Quando se preparava para abandonar as instalações e regressar ao patrulhamento da praia, foi abordada pelo chefe da área operacional, Agente ..., que a questionou quanto ao motivo de se encontrar neste local a meio do turno.*

**42.º**

*A Agente ... respondeu que se dirigiu ao serviço para fazer as suas necessidades fisiológicas, ao que o Agente ... respondeu que costuma urinar no mato e que a Agente ... devia fazer o mesmo.*

**43.º**

*Tal resposta deixou a Agente ... perplexa, fazendo-a sentir-se humilhada e desprovida dos direitos mais básicos.*

**44.º**

*Mais tarde, na manhã de 24 de Setembro de 2020, a Agente ... esteve em contacto com o Agente ..., que se soube mais tarde nesse dia, resultado de um teste de rotina, que se encontrava infetado com COVID-19.*

**45.º**

*Tal contacto foi considerado de risco pela linha SNS24, que orientou a Agente ... no sentido do cumprimento de 14 dias de isolamento profilático.*

**46.º**



No dia 25/09/2020, pelas 11h22m, a Agente ... deu conhecimento, através de mensagem via WhatsApp, ao Diretor de Departamento, o Sr. ... (Comandante da Polícia Municipal de ...) que, por indicação do SNS24, teria que cumprir isolamento profilático. Para os devidos efeitos, transcreve-se a mensagem enviada:

“Conforme solicitado, entrei em contacto com o SNS24 e a indicação é para manter o isolamento até ao contacto da delegada de saúde. O atestado é emitido após o contacto com esta entidade.”

**47.º**

Ora, no dia 01 de Outubro de 2020, a Agente ... recebeu um email do Diretor de Departamento, ..., que dizia que a mesma deveria apresentar-se ao serviço por não reunir os pressupostos do isolamento profilático (Cfr. Doc. 12 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).

**48.º**

Ao tal email a Agente ... respondeu que se encontrava em isolamento profilático no cumprimento das orientações que lhe haviam sido dadas pela Enfermeira ... do SNS24 (Cfr. Doc. 13 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).

**49.º**

Face ao exposto, foram efetuados contactos por parte da Agente ... com os operadores do SNS24 e com a sua médica de família, a Dra. ..., tendo ambos reforçado o dever de cumprimento do isolamento profilático.

**50.º**

A Agente ... procurou regularizar a situação junto do Departamento de Recursos Humanos, não tendo obtido qualquer resposta até ao momento. Tendo conseguido, apenas, cumprir o isolamento profilático por intermédio do Agente ..., após este ter comunicado com o Sr. Vereador ...

**51.º**

Durante o período de isolamento, a Agente ... continuou empenhada na sua participação, ainda que por via eletrónica, nas escalas diárias e no briefing efetuado no início dos turnos.

**52.º**

No entanto, perante a sua ausência física, era comentado por parte do Agente ..., Chefe de Área, com os outros Agentes presentes que a Agente ... estaria a faltar, colocando em causa o seu bom nome e honra, como pode testemunhar o Agente ...

**53.º**

*Não pôde a Agente ... deixar de notar que tal atitude não se verificou face a outros colegas seus que se encontraram em isolamento profilático no mesmo período, nomeadamente o Agente ...*

**54.º**

*Findo os 14 dias de isolamento profilático e após uma chamada da Delegação de Saúde de ..., foi validado o isolamento e remetida a justificação que, por sua vez, foi enviada para o Departamento de Recursos Humanos, com o conhecimento do Departamento de Segurança e Emergência e da Divisão de Polícia Municipal e Fiscalização (Cfr. Doc. 14 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**55.º**

*No dia 25 de Novembro de 2020, pelas 08h15m, a Agente ... encontrava-se escalada à equipa multidisciplinar de apoio aos doentes infetados com COVID-19 na localidade de ... e, quando se dirigiu à viatura de trabalho para iniciar o serviço, constatou que a mesma apresentava uma anomalia nas luzes de emergência que se situam no tejadilho.*

**56.º**

*A Agente ..., com os seus conhecimentos, tentou resolver a situação. No entanto, tal não foi possível.*

**57.º**

*Neste sentido, e sabendo que não era seguro circular na viatura em virtude das condições atmosféricas que se faziam sentir nesse dia, informou do sucedido o Agente ..., que pertence ao Centro de Despacho Operacional, não tendo obtido qualquer reposta ou solução para este problema.*

**58.º**

*Pelas 08h21m, a Agente ... enviou uma fotografia da viatura ao Dirigente Major ..., onde é perceptível a avaria (Cfr. Doc. 15 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**59.º**

*De imediato, o Major ... liga para a Agente ... para perceber, mais detalhadamente, o que se passava com a viatura e deu-lhe instruções para que cortasse os fios respeitantes ao funcionamento das luzes.*

**60.º**

*No entanto, a Agente ... teve medo de danificar ainda mais a viatura, já que não percebe do funcionamento do sistema de luzes.*

**61.º**

*Foi, então, informada que se deveria dirigir para casa, com o argumento de que, se não assumia a responsabilidade em conduzir a viatura nas condições em que ela se encontrava, não estava a fazer nada no serviço.*

**62.º**

*Surpreendida com tal informação, a Agente ... respondeu que apenas procurava uma solução para conseguir cumprir o seu dever com segurança para a equipa e para os cidadãos em geral. Tendo questionado o Dirigente ... de quem seria a responsabilidade em caso de acidente, ao que ele respondeu que seria dela e que outro Agente iria realizar o serviço que lhe estava adstrito e na mesma viatura.*

**63.º**

*Com o objetivo de cumprir o serviço, a Agente ... informou o Dirigente Major ... de que se encontravam três viaturas no parque que poderia utilizar em alternativa à viatura que se encontrava avariada, não obteve qualquer resposta. Esta chamada foi ouvida pelo Agente ...*

**64.º**

*Mas, mesmo assim, a Agente ... mante-se em serviço e, passado 1 hora, foi-lhe pedido que fosse prestar apoio ao Agente ... que estava afeto ao apoio a um evento político, a decorrer no Palácio de ... em ...*

**65.º**

*Pelas 12h30m, estava convocada uma reunião com todos os Agentes, foi solicitado ao Agente ... o seu regresso ao serviço, mas foi dada a ordem de deixar a Agente ... sozinha e sem meio de deslocação no evento político. Tal situação testemunhada pelo Assistente Administrativo ... e o Agente ...*

**66.º**

*Assim, a Agente ... não participou na totalidade da reunião e teve que contactar os seus colegas para conseguir transporte do Palácio para o Serviço.*

**67.º**

*A Agente ... constatou, ainda, que no que diz respeito à escala diária, que esteve desproporcionalmente afeta a postos e serviços fixos ou ocorrências, o que impossibilitou a concretização de diligências e a resolução dos processos nominalmente atribuídos. Do qual pode testemunhar o Agente ...*

**68.º**

*Importa dizer que as escalas raramente são assinadas pelo dirigente de serviço e são alteradas a caneta e sem comunicação prévia ao Agente.*

**69.º**

*A Agente ... não pode deixar de notar que no Posto fixo, nos Paços do Concelho, a média dos seus colegas, é de um serviço mensal, no entanto, no mês de Março de 2021, precisamente nos dias 01, 15 e dia 31, a Agente foi escalada para esse posto três (3) vezes.*

**70.º**

*Também nos meses de Outubro e Novembro de 2020 e Fevereiro de 2021, a Agente ... permaneceu um total de seis (6) vezes no Posto supra referido nos três meses.*

**71.º**

*No âmbito das competências atribuídas na sequência do Estado de Emergência em vigor durante Janeiro de 2021 quanto à verificação da inobservância do cumprimento das referidas regras pelos estabelecimentos comerciais, a agente ... juntamente com a agente ... deslocaram-se a ... devido à venda de bebidas alcoólicas num café. Perante o flagrante, foi identificada a entidade exploradora do referido estabelecimento e lavrado o ... à posteriori. Contudo, foi solicitado esclarecimento ao Graduado de Serviço, o Agente ..., que desconhecia igualmente a existência do expediente próprio para a situação anteriormente descrita.*

**72.º**

*No grupo de trabalho do Whatsapp foi colocada a questão pelo graduado de serviço ..., situação reproduzida em anexo. Perante a resposta do Sr. Diretor de Departamento ..., a agente sentiu-se diminuída das suas faculdades e competências nesta polícia por ter sido questionada “Precisaste ...? Acho que não.” (cfr. doc. 16, que pra se junta).*

**73.º**

*Embora atualmente vigore na Polícia Municipal de ... uma “organização” interna dividida por “Actividades Económicas”, “Ambiente” e “Trânsito”, as patrulhas presentes e afetas às ocorrências sempre pautaram por terem capacidade para responder às diversas situações colocadas no momento pelos munícipes. Contudo, a patrulha foi menosprezada por toda a organização quanto à disponibilização e informação das ferramentas de trabalho que os demais agentes utilizam.*

**74.º**

*Relativamente ao apoio ao Chefe da Área de Serviços Remunerados, Agente Graduado ..., o acompanhamento administrativo é limitado, o que obriga os agentes afetos a esse serviço, nomeadamente, a Agente ..., a executar múltiplas tarefas antes e depois dos serviços fixos em que é escalada.*

**75.º**

*Trata-se de um trabalho diário, de elevada responsabilidade e disponibilidade, ainda assim, a Agente ... foi escalada para este serviço unicamente uma vez nos meses entre Janeiro e Abril.*

**76.º**

*Tendo em conta esta necessidade de acumular constantemente serviços fixos e os serviços de apoio ao Chefe da Área dos Serviços Remunerados, Agente ..., as Agentes informaram o Diretor do Departamento, Major ..., quanto à necessidade de promover a equidade face à responsabilidade acrescida e face à exigência deste apoio. Uma vez mais, nada foi feito! Da situação descrita, é testemunha o Agente ...*

**77.º**

*Durante o mês de Janeiro de 2021, a Agente ... realizou trabalho suplementar, situação que foi alvo de crítica por parte do Dirigente e a coluna relativa aos seus serviços suplementares foi marcada por este a amarelo, com a indicação de limite de horas permitido por ele (cfr. doc 17, que ora se junta).*

**78.º**

*Situação que foi revertida pelo Chefe da Área dos Serviços Remunerados, Agente ..., que interveio e considerou injusta tal limitação individual de horas.*

**79.º**

*Outra situação remonta a 23 de Março de 2021. A Agente ... encontrava-se de serviço entre as 19h00m e as 01h00m e, no decorrer de denúncias relativas a estabelecimentos comerciais que transgrediam as regras do Estado de Emergência, foram realizadas várias passagens nesses estabelecimentos.*

**80.º**

*No planeamento desse turno foi estabelecido que as refeições aconteceriam no final do Serviço e de forma gradual.*

**81.º**

*No entanto, quando, no final do Serviço, comunicaram via rádio a deslocação ao Serviço para dar início às refeições, o Centro de Despacho Operacional, pelo Agente Graduado ... comunicou a recusa e informou a patrulha que se deveriam deslocar para o posto de abastecimento, com o objetivo de aguardar junto a esse local.*

**82.º**

*Após 35 minutos de espera, surgiram alguns Agentes (mais precisamente, os Agentes Graduados ... e ..., o Agente 2.º Classe ... e alguns Agentes Estagiários nomeadamente os Agentes ..., ..., ... e o ... juntamente com o Diretor de Departamento, Major ..., e nesse local e foi feito um briefing, no qual o Agente Graduado ..., as Agente de 1.º Classe ... e eu e as Agentes de 2.º Classe ... e ... informaram que ainda se encontravam sem comer. Foram informados de que teriam de dar início a uma fiscalização de trânsito.*

**83.º**

*Tal fiscalização decorreu até às 00h10m, altura em que os Agentes tiveram, finalmente, após 5 horas de trabalho, autorização para uma refeição. Todos os elementos presentes na reunião poderão testemunhar esta situação, o Agente ... e as Agentes ... e ...*

**84.º**

*Ao que acresce o facto de, na equipa se encontrarem três elementos femininos, incluindo a Agente ..., que não tiveram acesso a casa de banho durante essas 5 horas, os mesmos Agentes acima mencionados anteriormente poderão atestar esta situação.*

**85.º**

*Ainda neste ano, foram verbalizados comentários relativamente à prestação da Agente ... no apoio ao Agente ... nos Serviços Remunerados pelo dirigente do serviço, alegou que o trabalho desta agente estaria a ser investigado pela Polícia Judiciária por favorecimento das empresas e mais recentemente que seria substituída com base numa diretiva da Comunidade Europeia no combate contra a corrupção. Estas acusações foram levantadas pelo dirigente sem qualquer fundamento ou justificação e chegando ao conhecimento de todos os agentes, colocando em causa o bom nome e reputação da Agente, tal como, a sua integridade e dignidade. Podem testemunhar o Agente ... e o Agente ...*

**86.º**

*O Grupo denominado "Ambiente", pouco desenvolve trabalho na sua área de atuação específica, sendo que os agentes são escalados em serviços fixos e de carácter geral, apoios de alcatroamento e obras, Centros de Vacinação, Paços do Concelho e ... Referido na esquadra como um "grupo que não é exemplar" nas palavras dos gestores de área, que utilizam a expressão "areia na engrenagem" "grupo do castigo" e a inserção de agentes em tal grupo que serve de coação para quem coloca questões sobre o serviço com a ameaça que serão colocados posteriormente neste mesmo grupo. São testemunhas destas ações, os Agentes ..., ... e o Agente ...*

**87.º**

*Ora, todas estas situações descritas prejudicam a vida profissional da Agente ..., fazendo com que se sinta desmotivada, humilhada e injustiçada, tendo necessitado, mesmo, de recorrer a ajuda médica para lidar com a ansiedade (cfr. doc. 18, que ora se junta).*

**88.º**

*Tanto mais que a Agente ... entende que tal tais atos vexatórios e humilhantes tiveram por base o seu género, i.e., que está a sofrer um tratamento prejudicial reiterado em virtude de ser mulher (em relação aos elementos masculinos do Serviço de Polícia Municipal), tanto mais que existem igualmente situações de tratamento discriminatório em relação a colegas suas do Serviço de Polícia Municipal de ...*

**89.º**

*Por fim, importa frisar, novamente, que as situações de que a Agente ... foi alvo lhe provocaram ansiedade, desmotivação para o trabalho e fizeram com que se sentisse humilhada e desprovida dos seus direitos fundamentais.*

**IV**

**DA AGENTE ...**

**90.º**

*A Agente ... exerce funções na Polícia Municipal de ... desde 2010, onde sempre as exerceu com compromisso e grande responsabilidade.*

**91.º**

*A comprovar isso mesmo, a Agente ... sempre teve boas avaliações por mérito, competência e profissionalismo pelos vários dirigentes e chefes de divisão que com ela trabalharam e tiveram que a avaliar ao longo dos anos.*

**92.º**

*Sucedem que, desde finais de 2019, que o Sr. Diretor ... tem feito afirmações em reuniões de equipa, que incluem a ela, no sentido de denegrir a sua imagem, nomeadamente, "alguns Agentes não são dignos dos traços que têm nos ombros".*

**93.º**

*Desde que ocorreram alterações no serviço, que incluíram alterações a nível do comando operacional em outubro de 2019 realizadas pelo Comandante Major ..., ficando responsáveis por esta área os Agentes Graduados ..., ..., ... e ... (que, não obstante legalmente não serem superiores hierárquicos dos*

*restantes agentes, comportam-se como tal com base em ação ou omissão do Comandante Major ...), a Agente ... tem sido alocada, por diversas vezes, ao serviço de posto fixo da ..., durante dias seguidos.*

**94.º**

*Ademais, a rotatividade desse serviço tem sido pouca ou nenhuma, o que implica uma injustiça evidente na distribuição do serviço pelos Agentes.*

**95.º**

*Quando está ao serviço no posto fixo, o que acontece também é que fica sem acesso a casa de banho, sem possibilidade de, durante cerca de cinco horas (e, por vezes, até mais) não ter meio de fazer as suas necessidades fisiológicas.*

**96.º**

*Neste serviço não está também disponível qualquer abrigo do frio e da chuva.*

**97.º**

*Ora, tendo em conta que este posto fixo apresenta estas condições e, precisamente, por este facto ser de conhecimento geral, está previsto que uma patrulha realize passagens esporádicas, a fim de prestar o apoio necessário.*

**98.º**

*No entanto, quando está alocada a Agente ... a esse posto fixo raramente essa patrulha por lá passa, tendo a Agente ... que aguardar até às 22h00m pela rendição, quando o horário para que tal aconteça é o das 19h00m. Aliás, não é incomum negarem os pedidos de rendição não obstante existir conhecimento que tal irá determinar que a agente tenha de ficar no local muito para além do que é o término do seu horário de trabalho.*

**99.º**

*As frases que a Agente ..., recorrentemente, ouvia (emanadas pelo Agente Graduado ... e Agente Graduado ...) era que a distribuição desse serviço à Agente ... se devia ao facto de a quererem castigar por se ter manifestado quanto às mudanças ocorridas no serviço.*

**100.º**

*Aliás, têm sido frequentes as distribuições de serviço peçadas de injustiças e desigualdades, seja manifesta a escolha de determinados Agentes para serviços específicos apenas porque têm uma relação mais próxima com o Comandante ...*

**101.º**



*Desde o ano de 2020, que as escalas mensais são, por diversas vezes, rasuradas e alteradas à última hora, não tendo a partir dessa altura, igualmente, a assinatura do Comandante Major ...*

**102.º**

*Ora, as alterações de última hora, quando não se tratam de situações excecionais, não permitem aos Agentes uma organização da sua vida profissional, como também não o permitem relativamente à sua vida pessoal e familiar.*

**103.º**

*Acontece, ainda, que, com exceção dos pedidos remetidos diretamente via email para o Major ..., todos os outros relativos ao serviço são colocados num grupo de WhatsApp, grupo esse do qual vários Agentes se encontram excluídos.*

**104.º**

*Ademais, esta forma de transmissão de informação relativa à organização do serviço não se trata de uma ordem de operações, de informação, nem qualquer Despacho devidamente assinado pelo Diretor ou Chefe de Divisão ...*

**105.º**

*São, isso sim, serviços escalados sem qualquer descrição da missão a desempenhar, totalmente oficiosos e informais.*

**106.º**

*Cumpra, ainda, informar que estas “ordens” provêm, por regra, do Chefe de Área Operacional, Agente Graduado ... (ordens de serviço que deveriam ser dadas por escrito ou mesmo presencialmente pelo Comandante Major ...), cargo que não consta de documento oficial da Câmara Municipal de ..., nem mesmo do seu organograma, não se entendendo, por isso, qual a sua efetiva função.*

**107.º**

*Desde há uns meses a esta parte, já em 2021, foram criadas três novas equipas. Uma das quais, a Equipa de Ambiente e Animais, na qual a Agente ... se inclui.*

**108.º**

*Por diversas vezes que, quer os referidos Chefes de Área Operacional (Agente Graduado ... e Agente Graduado ...) quer o Sr. Comandante Major ... se referem a esta equipa com desdém, tentando mostrar aos demais Agentes que os que se encontram incluídos naquela equipa não são um exemplo a seguir, apontando várias situações falsas de incompetência.*

**109.º**

*Aliás, a criação desta equipa teve como único propósito o de realizar todos os serviços de posto fixo, bem como os pedidos de apoio policial, impedindo os Agentes que dela fazem parte de concretizar a efetiva missão para a qual foi criada a equipa: a patrulha e a gestão processual e o seu expediente.*

**110.º**

*Ademais, não se verifica a ocorrência de qualquer rotatividade entre os Agentes pelos diferentes serviços do mesmo turno, como seria suposto acontecer.*

**111.º**

*Como já referido, a esta equipa Ambiente e Animais é, muitas vezes, negada a rendição em postos fixos, o que significa que saem muito para lá do horário de expediente, ficando, por vezes, mais duas a três horas do que está definido no horário do turno, sem qualquer condição sanitária disponível, estando agentes na esquadra simplesmente à conversa ou a tomar café.*

**112.º**

*Tal é o que, por exemplo, sucede no posto fixo nos Paços do Concelho, onde não apenas são negadas rendições no termo do período laboral das agentes que aí são destacadas não obstante a disponibilidade de meios humanos, onde não apenas não são disponibilizadas viaturas de serviço para que no final do turno as agentes possam ir para a esquadra e se desfardar, mas chega-se ao abuso de ordenar que as agentes só possam sair do local quando o Ilustre Presidente da Câmara Municipal se ausente do edifício (o que é imprevisível e múltiplas vezes realiza-se a horas muito tardias). São recorrentes estas situações contra os Agentes do Grupo do Ambiente, constituído em maioria por elementos do sexo feminino.*

**113º**

*Tal é o que sucede no posto fixo (parque municipal) de viaturas apreendidas, em ..., para onde são maioritariamente escalados os agentes da equipa do Ambiente a qual é essencialmente constituída por elementos do sexo feminino.*

**114.º**

*O posto fixo de ... é, como todos os Agentes tão bem sabem, um local que não apresenta condições para que todos os Agentes possam fazer as suas necessidades fisiológicas, especificamente, as Agentes do sexo feminino.*

**115.º**

*Pois, não obstante a guarda do parque municipal de ... se ter iniciado em 2020, só no início de 2021 é que foi instalada no local uma (e única) casa de banho portátil, pois anteriormente não havia quaisquer instalações sanitárias no local e, não obstante, era exigido aos agentes que aí quedassem a totalidade do período de turno, sem qualquer possibilidade de se ausentarem do local.*

**116.º**

*E foi instalada tal única casa de banho não porque se pretendeu responder à evidente necessidade e múltiplas queixas que os agentes que para aí eram (e são) constantemente destacados, mas porque um trabalhador do município não integrante da carreira de polícia municipal se recusava a prestar serviço no parque de ... se lá não fossem instaladas instalações sanitárias.*

**117.º**

*E a única casa de banho portátil tinha de ser utilizada por Agentes de ambos os sexos, casa de banho essa que no início não era higienizada e só mais recentemente passou a ser higienizada (alegadamente uma vez por semana).*

**118.º**

*Esta questão sanitária foi, como é evidente, muito mais penalizadora para as agentes do sexo feminino porquanto, contrariamente aos seus colegas do sexo masculino, não possuíam as mesmas possibilidades, de forma expedita e reservada, fazer as suas necessidades fisiológicas “ao relento”.*

**119.º**

*Igualmente não existe iluminação no local, sendo que para tal local são, como se enunciou, maioritariamente (sem qualquer equidade e razão objetiva) escaladas as Agentes do sexo feminino, nomeadamente a Agente ..., desarmadas, mesmo tratando-se de um posto onde é muito comum existirem furtos (ou seja, a introdução de elementos no perímetro do parque para aí furtarem peças dos automóveis).*

**120.º**

*Para além disso, quando é solicitado aos Chefes de Área Operacional (reitera-se, figura que não consta sequer do organograma da Câmara Municipal) alguma troca, esta é recorrentemente negada, sem qualquer justificação.*

**121.º**

*Acresce a tudo quanto foi relatado, a evidente falta de condições de trabalho, com os recursos adequados à boa prestação de um serviço como a Polícia Municipal presta.*

**122.º**

*Assim, há mais de um ano que as viaturas que são escaladas para patrulhar o município não se encontram devidamente sinalizadas (sinalização luminosa e sonora).*

**123.º**

*É do conhecimento que a esquadra detém mais três viaturas, apenas acessíveis aos Chefes de Área Operacional e ao Sr. Comandante.*

**124.º**

*Posto isto, dos oito automóveis e dois motociclos disponibilizados pela Câmara Municipal de ... à Polícia Municipal de ..., apenas quatro automóveis têm as condições adequadas à correta e segura realização do serviço por parte dos Agentes.*

**125.º**

*Acréscce a todas as situações elencadas anteriormente, uma perseguição constante, sobretudo, às Agentes do sexo feminino, com comentários proferidos pelos Chefes de Área Operacional (particularmente Agente ...) que diminuem, humilham e maltratam essas Agentes, a saber:*

- *“As gajas só aqui estão para engravidarem e irem para casa”*
- *“São todas um banco de esperma ambulante”*
- *“Deviam estar em casa a levar com ele e fazer as coisas de casa”*
- *“Andam tão refilonas porque estão com falta de peso de estarem com ele entalado”*
- *“Mas qualquer coisa um cavalo consegue dar o que elas precisam”*
- *“Cambada de fufas”*

**126.º**

*São comentários recorrentemente proferidos quando as Agentes vão a passar nos corredores e diretamente dirigidos a elas e até mesmo proferidos perante todo o efetivo (a agente ... tem conhecimento que o próprio Major ... terá realizado comentários menos próprios relativamente a outras agentes do sexo feminino, mas nunca relativamente a ela).*

**127.º**

*Não bastando tudo quanto se acabou de referir, no dia 19 de Abril de 2021, pelas 23h55, numa situação concreta de realização de um patrulhamento após a receção de várias queixas relativas ao funcionamento das roulottes em período de recolhimento obrigatório, foram todos os Agentes envolvidos, nos quais se encontrava a Agente ..., posteriormente, chamados à presença do Comandante Major ...*

**128.º**

*Informou o Comandante Major ... que tinha rececionado um email da Divisão Policial de ... uma queixa de abuso de poder realizada pelo Comissário ..., da Polícia de Segurança Pública de ... contra a Agente mais graduada - Agente de 1.ª Classe ... - que se encontrava a realizar a patrulha referida anteriormente.*

**129.º**

*Em causa estaria o alegado encerramento coercivo de uma roulotte.*

**130.º**

*Ainda durante o mesmo turno, foi alegadamente enviada uma SMS para o telemóvel do Agente Graduado ... a ordenar a que a Agente ... se deslocasse à roulotte e desse indicações de que poderia continuar a trabalhar.*

**131.º**

*Por todas as dúvidas suscitadas relativamente ao funcionamento das roulottes, teve a Agente ... a oportunidade de solicitar esclarecimentos ao Departamento Jurídico da Câmara Municipal de ... (Cfr. Doc. 19 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**132.º**

*Os devidos esclarecimentos relativamente a este assunto foram prestados pelo Departamento Jurídico da referida instituição (Cfr. Doc. 20 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**133.º**

*A verdade é que, mesmo após todos os esclarecimentos prestados e todas as diligências realizadas no sentido de clarificar a situação, a Agente ... foi, diversas vezes, interpelada e coagida pelo Comandante Major ..., com o intuito de restringir a sua autonomia.*

**134.º**

*Ora, todas as situações descritas têm provocado bastantes constrangimentos na vida pessoal e profissional da Agente ...*

**135.º**

*São situações que fazem com que a Agente ... se sinta desmotivada, humilhada e injustiçada.*

**V**

**DA AGENTE ...**

**136.º**

*A Agente exerce funções na Polícia Municipal de ... desde 2017, onde sempre as exerceu com compromisso e grande responsabilidade, não tendo qualquer registo no seu percurso profissional.*

**137.º**

*Sucedem que, desde o final do ano de 2019 e, de forma mais intensificada, desde o início de 2021, têm ocorrido diversas situações promovidas pelas suas “chefias”, particularmente o Comandante da Polícia Municipal de ... Major ..., que a Agente ... considera serem uma afronta a si (enquanto agente do sexo feminino) e ao serviço que desempenha.*

**138.º**

*Relaciona a Agente ... estas situações com a mudança dos responsáveis pela área operacional e pelas escalas de serviço (responsável pela área operacional - Agente Graduado ... e responsável pela escala diária – Agente Graduado ...) bem como com a data em que foram formadas equipas vocacionadas para áreas de intervenção temáticas.*

**139.º**

*A Agente ... foi integrada na equipa “Ambiente e Animais”, equipa esta que a “estrutura de Comando” designa, em forma de vexame, como “equipa do castigo”.*

**140.º**

*Esta equipa é constituída por pessoas que, coincidentemente ou não, questionaram e continuam a questionar várias situações relativamente a distinções operadas entre Agentes do sexo feminino e Agentes do sexo masculino, no que ao serviço realizado diz respeito.*

**141.º**

*Desde Janeiro de 2021, têm sido vários os comentários e atitudes discriminatórios e vexatórios dirigidos aos Agentes que integram esta equipa – quatro elementos femininos, dois elementos masculinos e três elementos estagiários masculinos.*

**142.º**

*Tal mais se verifica em relação às Agentes do sexo feminino, sendo continuamente alvo de comentários impróprios e desadequados, que não se coadunam sequer com a entidade patronal que representam.*

**143.º**

*Ademais, à equipa do Ambiente são, frequentemente, adstritos serviços que as restantes equipas não querem realizar (serviços de apoio a entidades camarárias ou vinculadas à Câmara, Centros de Vacinação, serviços em postos fixos que não permitem a mobilização dos agentes nos locais, não sendo possível a realização dos processos distribuídos à equipa do ambiente com datas estipuladas para cumprimento à sua realização, que resultam de queixas de munícipes), o que não permite aos Agentes a realização de serviços de âmbito mais processual relacionados com a equipa que integram, nem patrulhas nessa mesma área.*

**144.º**

*No entanto, serviço processual e patrulhas relacionado com o Ambiente e Animais deveria ser o trabalho maioritário da equipa.*

**145.º**

*Ora, não é isso que em vindo a ocorrer desde o início de 2021 de modo mais acentuado, conforme se pode verificar pelas escalas de serviço (Cfr. Doc. 21 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**146.º**

*Acresce à situação anteriormente reportada, que os serviços que têm sido adstritos à equipa também lhes roubam tempo no final do turno, que não lhes permite sair a horas, uma vez que são os elementos da equipa são obrigados a aguardar rendição no local.*

**147.º**

*Existindo no mesmo departamento cerca de 65 Agentes, não se entende porque são esses serviços sempre adstritos à mesma equipa, uma vez que podem, perfeitamente, ser realizados por qualquer outro Agente, repartindo-se, dessa forma, as escalas de serviço e não contribuir para alimentar as desigualdades entre Agentes.*

**148.º**

*Aliás, e para piorar ainda mais a situação, as patrulhas realizadas (quando ocorrem), nomeadamente, no posto fixo de ..., são-no, maioritariamente, por elementos do sexo feminino da equipa “Ambiente e Animais” ou seja, não existe qualquer equidade na escalação dos agentes para tal serviço, sem qualquer razão objetiva que tal justificasse (refira-se que a agente em ..., em outubro deste ano, integrou a equipa de trânsito e maioritariamente assegura apenas postos fixos, não exercendo, patrulha no âmbito da equipa de trânsito, patrulha nas escolas, patrulha de ocorrências ou para a resolução de processos) - (Cfr. Doc. 22 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**149.º**

*O posto fixo de ... é, como todos os Agentes tão bem sabem, um local que não apresenta condições para que todos os Agentes possam fazer as suas necessidades fisiológicas, especificamente, as Agentes do sexo feminino.*

**150.º**

*Pois, não obstante a guarda do parque municipal de ... se ter iniciado em 2020, só no início de 2021 é que foi instalada no local uma (e única) casa de banho portátil, pois anteriormente não havia quaisquer instalações sanitárias no local e, não obstante, era exigido aos agentes que aí quedassem a totalidade do período de turno, sem qualquer possibilidade de se ausentarem do local.*

**151.º**

*E foi instalada tal única casa de banho não porque se pretendeu responder à evidente necessidade e múltiplas queixas que os agentes que para aí eram (e são) constantemente destacados, mas porque um trabalhador do município não integrante da carreira de polícia municipal se recusava a prestar serviço no parque de ... se lá não fossem instaladas instalações sanitárias.*

**152.º**

*E a única casa de banho portátil tinha de ser utilizada por Agentes de ambos os sexos, casa de banho essa que no início não era higienizada e só mais recentemente passou a ser higienizada (alegadamente uma vez por semana).*

**153.º**

*Esta questão sanitária foi, como é evidente, muito mais penalizadora para as agentes do sexo feminino porquanto, contrariamente aos seus colegas do sexo masculino, não possuíam as mesmas possibilidades, de forma expedita e reservada, fazer as suas necessidades fisiológicas “ao relento”.*

**154.º**

*Não seria esta ocorrência o reflexo suficiente de uma situação totalmente discriminatória e desigualitária, como, ainda a crescer a tudo quanto foi relatado, e quando confrontados os Agentes graduados que integram a designada “estrutura de Comando” (conjunto de elementos a quem o Comandante da Polícia Municipal atribui funções de hierarquia “ad hoc”, sem qualquer base legal para o efeito) com esta situação num briefing de início de turno, a resposta veiculada pelo Agente ... dirigida a todos os elementos femininos do efetivo foi a que se transcreve “nem parecem vocês que foram à tropa, desenrasquem-se!”.*

**155.º**



*Cumprе esclarecer que nenhum dos elementos da equipa “Ambiente e Animais” se recusou, em momento algum, a realizar qualquer serviço que lhes tenha sido adstrito.*

**156.º**

*Não obstante, confrontados com as desigualdades recorrentes, não foi possível deixar de questionar os “superiores hierárquicos” (reitere-se que os referidos Agentes Graduados não são, legalmente, superiores hierárquicos dos Agentes mas, na prática, por ação ou omissão do Comandante Major ..., comportam-se como tal) no que diz respeito a essa mesma desigualdade existente dentro da equipa, desfavorecendo sempre os mesmos elementos, as Agentes do sexo feminino.*

**157.º**

*Ora, foi este ato de questionar, que em nada deveria ofender os “superiores hierárquicos”, entendido, precisamente, como uma ofensa e uma afronta ao sistema instalado.*

**158.º**

*Estas situações de desigualdade e de manifesta discriminação para com as Agentes do sexo feminino são, inclusivamente, vivenciadas em comentários que em nada têm que ver com o serviço que desempenham, o que torna tudo mais grave ainda.*

**159.º**

*Comentários como “as mulheres desta esquadra, assim que entram, querem é engravidar para irem para casa” ou “agora deu-lhe para faltar sempre à sexta-feira para ficar em casa três dias”, proferidos pelo Agente ... que define as escalas de serviço e dirigido à Agente ... durante o primeiro dia de baixa por gravidez de risco, são totalmente desajustados, desapropriados, discriminatórios e vexatórios.*

**160.º**

*Aliás, nem se entende como podem mesmo ser proferidos, uma vez que as faltas são sempre justificadas com atestados médicos e antecipadamente informadas, estando, inclusivamente, a sua possibilidade prevista na Lei.*

**161.º**

*Mais grave, ainda, é estas situações extrapolarem as questões profissionais relatadas.*

**162.º**

*No passado dia 25 de Janeiro de 2021, um dos Agentes (...) do turno com o horário entre as 19h00m e as 01h00m viu o armário onde armazena os seus pertences ser danificado com vários riscos (Cfr. Doc. 23 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**163.º**

*O Agente ... informou o Comandante da esquadra (Major ...), bem como o departamento responsável pelo material, do sucedido, não tendo sido tomadas quaisquer medidas para salvaguardar que as mesmas situações não voltam a acontecer.*

**164.º**

*No dia 08 de Junho de 2021 a Agente ... foi contactada às 22.35 e às 23.48 pelo Sr. Comandante ... para o seu número pessoal (Cfr. Doc. 24 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**165.º**

*Atenta a hora tardia, por se encontrar fora do seu horário de serviço e por se sentir extremamente cansada - uma vez que no dia 06 de Junho 2021, tinha-lhe sido administrada a primeira dose da vacina para a Covid-19, pelas 18:00 e na noite do dia 08 de Junho sentia ainda efeitos colaterais da vacina -, a Agente ... foi descansar mais cedo e por tal não atendeu a chamada do Comandante ... (Cfr. Doc. 25 que ora se junta e cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

**166.º**

*No dia seguinte, 09 de Junho de 2021 quando a Agente ... acordou para entrar de serviço de manhã às 07:00, deparou-se com duas chamadas não atendidas e com quatro mensagens por parte do Comandante ... (Cfr. Doc. 26 que ora se junta e 24, já junto).*

**167.º**

*Posto isto, e como se pode ler na última mensagem “não consegui falar contigo, Passa à primeira forma, já arranjei”, a Agente ... limitou-se a entrar ao serviço, a consultar a escala de serviço e aguardar pelo briefing para ir para o serviço que lhe estava destinado, como todos os dias faz. Findo o serviço na rua, dirigiu-se à esquadra pelas 12.10 e quando entrou para efetuar a entrega de material, rádio e chave da viatura de serviço que lhe estavam destinados, o Sr. Comandante ..., dirigindo-se à Agente ... afirmou, de viva voz, de forma descontrolada e em tom nervoso “... não atendeste o telefone ontem, sabes que violaste o dever de correção!”*

**168.º**

*Tendo a Agente ... solicitado que o Sr. Comandante ... se acalmasse e que falasse ela com calma, uma vez que era sua subordinada e que não lhe faltasse ao respeito em frente aos meus colegas, elementos do departamento de fiscalização e no átrio onde se faz o atendimento ao público em geral. Foi-me dito de imediato o Sr. Comandante ... retorquiu “... tu não me respondas! Diz-me porque é que não me atendeste o telefone?!”, sempre em tom de voz elevado e descontrolado.*

**169.º**

*Novamente a Agente ... solicitou que o Sr. Comandante ... se acalmasse e que não falaria enquanto ele continuasse a interagir com ela naquele estado. A Agente ... disse que não atendeu o telefone dada a hora tardia e que sentiu um cansaço extremo depois de lhe ter sido administrada a vacina e que tinha a noção de não ter violado qualquer dever de correção e que para questões de serviço que seja sempre feito o mesmo procedimento, ou seja, a escala de serviço sai para consulta no dossier das escalas, ela entra ao serviço, vê a sua tarefa para o dia e aguarda por instruções do graduado de serviço ou do responsável pelo comando de despacho operacional (CDO) e que qualquer questão que fosse urgente para ser contactada para o telemóvel de serviço e que não usasse o seu telefone pessoal para o efeito.*

**170.º**

*A tal retorquiu o Sr. Comandante ..., em tom perentório e altivo "... vamos falar lá para fora falar" e, perante a recusa da Agente, afirmou "então vai já para o meu gabinete". A tal verbalização a Agente ... respondeu "não vou consigo no estado nervoso em que está e quero levar um colega meu comigo se for para ir".*

**171.º**

*Tal foi-lhe de imediato negado, tendo o Sr. Comandante ... afirmado "Vai o Dr. ... que também é uma pessoa válida". Perante tal configuração a Agente ... anuiu a entrar no gabinete do Sr. Comandante ...*

**172.º**

*No gabinete a Agente ... voltou a explicar o porquê de não ter atendido a chamada aquela hora tardia e o Sr. Major ... justificou-se pela forma como falou com ela, e que estava com problemas do foro pessoal, nomeadamente que tinha a filha doente.*

**173.º**

*Para justificar tal contacto para o telefone particular da Agente ... e fora do serviço, o Sr. ... alegou, incorretamente, que aquela teria sempre de atender porque teria o dever de disponibilidade.*

**174.º**

*No dia seguinte, o Agente de 1ª Classe, ..., delegado sindical do ..., foi chamado pelo Sr. Comandante ... e foi-lhe dito que ponderava participar disciplinarmente da Agente ... por não ter atendido o telefone. E que apenas procederia a tal participação disciplinar caso soubesse que a Agente ... tivesse apresentado queixa por intromissão à sua vida privada relativamente ao sucedido no dia 25 janeiro de 2021. Ou seja, como pura retaliação (eventual). Toda esta situação foi presenciada pela Agente 1ª classe*

..., pelo Agente de 1ª classe ..., pelo Agente 1ª classe ..., pela Agente de 2ª classe ... e pelo Agente de 2ª classe ...

**175.º**

*Entende-se que Dirigentes de qualquer serviço, nomeadamente, de serviços de Polícia Municipal, não se devem pautar por estas demissões de responsabilidade, e muito menos por alimentar rumores depreciativos relativamente aos seus Agentes, como tem, recorrentemente, acontecido.*

**176.º**

*Situações e comentários que aumentam o sentimento de mal-estar dos Agentes no local de trabalho, contribuindo, igualmente, para problemas de saúde dos mesmos ao nível de stress e ansiedade.*

**177.º**

*Ora, todas estas situações descritas prejudicam a vida profissional da Agente ..., fazendo com que se sinta desmotivada, humilhada, injustiçada e perseguida.*

**VI**

**DA AGENTE ...**

**178.º**

*A Agente ... exerce funções na Polícia Municipal de ...desde 2017, onde sempre as exerceu com compromisso e grande responsabilidade.*

**179.º**

*Como já supra se referiu, desde que existiram alterações a nível do comando operacional operada pelo Comandante Major ..., ficando responsáveis por esta área os Agentes Graduados ..., ..., ... e ... (que, não obstante legalmente não serem superiores hierárquicos dos restantes agentes, comportam-se como tal com base em ação ou omissão do Comandante Major ...), começaram a existir situações que, no entender da Agente ..., constituem violações dos Direitos de Igualdade.*

**180.º**

*Tudo começou após uma reestruturação em que foram criadas equipas responsáveis pelas várias valências de competência da Polícia Municipal, tendo a Agente ... sido integrada na equipa do Ambiente, também apelidada de “Equipa dos Encostados”, constituída essencialmente por agentes do sexo feminino.*

**181.º**

*Equipa essa que é alvo de perseguições, pressões várias, imposições e comentários impróprios, por parte dos elementos de “estrutura de comando”, incluindo o Major ..., por se tratar de uma Equipa de Agentes que se insurgiram contra o sistema implementado desde a dita “reestruturação”.*

**182.º**

*À Agente ... é constantemente dirigida a seguinte afirmação “As mulheres desta polícia, quando vêm para a polícia, querem é ter filhos e ir para casa. As mulheres só servem para foder.”*

**183.º**

*É, ainda, constantemente alvo de comentários, por parte do Agente Graduado ..., que se passa a citar “A ... passou a faltar à sexta-feira porque quer aproveitar para ficar 3 dias em casa”, conforme já supra se enunciou.*

**184.º**

*No entanto, as faltas dadas pela Agente ... são todas justificadas e devem-se ao facto de a Agente ser mãe de uma criança de 2 anos que, por vezes e por razões de saúde, precisa de lhe prestar os devidos cuidados.*

**185.º**

*Este é um direito conferido por Lei, de assistência ao filho, que lhe é conferido pelo n.º 1 do artigo 252.º do Código do Trabalho, sendo a falta justificada nos termos da alínea e) do n.º 2 do artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.*

**186.º**

*Por diversas vezes, foi a Agente ... escalada para o posto fixo nos Paços do Concelho, serviço que termina com a saída do Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal e que, na maior parte dos dias, se prolonga para lá do horário de serviço da Agente ...*

**187.º**

*Mesmo existindo outros Agentes disponíveis na esquadra para efetuar o serviço quando chega à hora de saída da Agente ..., estes não são autorizados pelas “Chefias” a deslocar-se ao posto fixo para fazer a substituição.*

**188.º**

*Há mesmo ocasiões em que o prolongamento de turno é de mais de 2 horas.*

**189.º**

*Dado o prolongamento o horário, a Agente ... solicita, diversas vezes, que a rendição aconteça no posto fixo onde se encontra, pedido que lhe é reiteradamente - e ilegalmente - recusado.*

**190.º**

*No entanto, não pode a Agente ... deixar de notar que tal recusa apenas acontece quando o pedido é dela, sendo a rendição naquele local e nas mesmas circunstâncias autorizada a outros Agentes do sexo masculino.*

**191.º**

*Acresce o facto de, quando a Agente ... solicita permutas de serviço, as mesmas são sempre recusadas pelo Comandante Major ..., tendo chegado mesmo a ser-lhe dito pelo Agente Graduado ..., que “Se fosse eu que mandasse, todas as trocas de serviço seriam recusadas, as mulheres da polícia municipal metem a vida particular à frente da vida profissional.”*

**192.º**

*A verdade é que a Agente ... não compreende os motivos de tais permutas serem recusadas, já que nenhuma permuta que solicitada colocava em causa o cumprimento do serviço.*

**193.º**

*A Agente ... considera que a nova “estrutura de Comando” passou a adotar uma postura intimidatória, passou a elaborar diversas escalas de serviço diárias com o objetivo de escalar os elementos da equipa de ambiente, onde se integra a Agente ..., em postos fixos, sem condições de higiene e sem condições para tomar as refeições (conforme já supra se enunciou).*

**194.º**

*Aliás, situações chegaram a existir em que os Agentes da referida equipa foram proibidos de se deslocarem às instalações da Polícia para satisfazerem as suas necessidades fisiológicas e fazerem as refeições.*

**195.º**

*Nos postos fixos para onde a Agente e os colegas de equipa eram escalados está determinado que as rendições devem acontecer no local, no entanto, quando algum elemento da equipa ou a própria Agente ... aguarda pela rendição, a mesma acontece fora de horas, o que obriga a esperas de horas.*

**196.º**

*Tal é o que sucede no posto fixo (parque municipal) de viaturas apreendidas, em ..., para onde são maioritariamente escalados os agentes da equipa do Ambiente a qual é essencialmente constituída por elementos do sexo feminino.*

**197.º**

*O posto fixo de ... é, como todos os Agentes tão bem sabem, um local que não apresenta condições para que todos os Agentes possam fazer as suas necessidades fisiológicas, especificamente, as Agentes do sexo feminino.*

**198.º**

*Pois, não obstante a guarda do parque municipal de ... se ter iniciado em 2020, só no início de 2021 é que foi instalada no local uma (e única) casa de banho portátil, pois anteriormente não havia quaisquer instalações sanitárias no local e, não obstante, era exigido aos agentes que aí quedassem a totalidade do período de turno, sem qualquer possibilidade de se ausentarem do local.*

**199.º**

*E foi instalada tal única casa de banho não porque se pretendeu responder à evidente necessidade e múltiplas queixas que os agentes que para aí eram (e são) constantemente destacados, mas porque um trabalhador do município não integrante da carreira de polícia municipal se recusava a prestar serviço no parque de ... se lá não fossem instaladas instalações sanitárias.*

**200.º**

*E, conforme já supra se enunciou, a única casa de banho portátil tinha de ser utilizada por Agentes de ambos os sexos, casa de banho essa que no início não era higienizada e só mais recentemente passou a ser higienizada (alegadamente uma vez por semana)*

**201.º**

*Esta questão sanitária foi, como é evidente, muito mais penalizadora para as agentes do sexo feminino porquanto, contrariamente aos seus colegas do sexo masculino, não possuíam as mesmas possibilidades, de forma expedita e reservada, fazer as suas necessidades fisiológicas “ao relento”.*

**202.º**

*Igualmente não existe iluminação no local, sendo que para tal local são, como se enunciou, maioritariamente (sem qualquer equidade e razão objetiva) escaladas as Agentes do sexo feminino, nomeadamente a Agente ..., desarmadas, mesmo tratando-se de um posto onde é muito comum existirem furtos (ou seja, a introdução de elementos no perímetro do parque para aí furtarem peças dos automóveis).*

**203.º**

*Ora, todas as situações descritas têm provocado bastantes constrangimentos na vida pessoal e profissional da Agente ...*

**204.º**

*São situações que fazem com que a Agente ... se sinta desmotivada, humilhada e injustiçada.*

**VII**

**DO DIREITO**

**205.º**

*Resulta claro que os factos e comportamentos descritos nesta pela são suscetíveis de integrarem o conceito de assédio moral discriminatório em relação às agentes ..., ..., ..., ... e ...*

**206.º**

*Os factos e comportamentos descritos são suscetíveis de integrarem o conceito de assédio moral discriminatório em virtude de se basearem numa qualidade pessoal das agentes em apreço, qual seja, o facto de ser do sexo feminino (vide n.º 1 do art. 24º do Código do Trabalho ex vi alíneas c) e d) do n.º 1 do art. 4º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas).*

**207.º**

*Dispõe o n.º 1 do art. 24º do Código do Trabalho que “**O trabalhador** ou candidato a emprego **tem direito a igualdade** de oportunidades e **de tratamento** no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e **às condições de trabalho, não podendo** ser privilegiado, beneficiado, **prejudicado, privado de qualquer direito** ou isento de qualquer dever **em razão, nomeadamente,** de ascendência, idade, **sexo**, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.” (negrito da nossa autoria).*

**208.º**

*Já o n.º 1 do art. 25º do Código do Trabalho enuncia: “O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.”, constituindo a sua prática uma contra-ordenação muito grave (n.º 8 do art. 25º do Código do Trabalho), além conferir direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos gerais de direito (art. 28º do Código do Trabalho), indemnização essa que a agente irá prosseguir em sede própria.*

**209.º**



*Reputa-se estar perante uma situação de assédio que, nos termos do n.º 2 do artigo 29.º do Código de Trabalho, aplicável por via da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é definido como: “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, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”*

### **210º**

*Segundo o Dr. Júlio Manuel Vieira Gomes “A terceira nota característica do assédio, pelo menos para um sector da doutrina, consiste **nas consequências deste designadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego.** O assédio pode produzir um amplo leque de **efeitos negativos sobre a vítima que é lesada na sua dignidade e personalidade, mas que pode também ser objeto de um processo de exclusão profissional,** destruindo-se a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego...” (negrito e sublinhado nosso) - *Direito do Trabalho, Volume 1, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, pág. 428 a 430.**

### **211º**

*Conforme se enuncia no douto acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido no processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1 de 11/09/2019 (consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)):*

*“I. O assédio moral implica comportamentos, real e manifestamente, humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.*

*II. De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “feito” do comportamento adotado pelo “assediante”.*

*III. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.”*

### **212.º**

*Já quanto ao assédio moral não discriminatório (mobbing) e as situações de mero conflito laboral enuncia o sumário do acórdão do Tribunal da Relação do Porto no processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1 de 07/05/2018 (consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)):*

*“I - A distinção entre conflito e mobbing não se foca no que é feito ou como é feito, mas na frequência ou duração do que é feito. O mobbing deve ser visto como um conflito exagerado.*

*II - Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários meses), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral, física e psíquica.*

*III - O assédio laboral tem como fim intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objectivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.*

*IV - Atenta a materialidade apurada nos autos (v.g., diminuição de funções, funções atribuídas a subordinados, comentários jocosos e apreciações pessoais descabidas na presença de terceiros, relatórios diários pormenorizados no tempo, promoção de subordinados sem conhecimento, sentado contra a parede e de costas para os subordinados) é de concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que atingiu os valores da sua dignidade profissional e da sua integridade física e psíquica.”.*

#### **213.º**

*A prática de assédio constitui uma contraordenação muito grave, pela qual responde o empregador, nos termos do artigo 551.º do Código do Trabalho.*

#### **214.º**

*Mais se requer a V. Exa que se proceda à comunicação do serviço com competência inspetiva no domínio laboral (in casu, a Inspeção Geral de Finanças nos termos do disposto no n.º 2 do art. 4º da LGTFP) o parecer do CITE que confirme ou indicie a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo.*

#### **215.º**

*Mesmo que, por qualquer causa, V. Exas concluírem que inexistente uma situação de assédio laboral não discriminatório das referidas agentes ..., ..., ..., ... e ..., igualmente se solicita a V. Exa que se proceda à comunicação do serviço com competência inspetiva no domínio laboral, in casu, a Inspeção Geral de Finanças.*

*Termos em que, face ao exposto, se requer a V. Exa a adoção das medidas que entender cabíveis às situações em apreço, mormente o apuramento da existência de assédio discriminatório em virtude de ter por base o género relativamente às agentes ..., ..., ..., ... e ... Mais se solicita que se proceda à*

*comunicação da presente queixa à Inspeção Geral de Finanças para apuramento da situação de assédio laboral que as agentes foram e são alvo, tenha a mesma natureza discriminatória ou não.*

...

*Prova documental: 26 documentos.*

*Testemunhas: Prova documental: 26 documentos.*

*Testemunhas:*

- 1º) Agente ..., com domicílio profissional em Rua ...;*
- 2º) Agente ..., com domicílio profissional em Rua ...;*
- 3º) Agente ..., com domicílio profissional em Rua ...;*
- 4º) Agente ..., com domicílio profissional em Rua ...;*
- 5º) Agente ..., com domicílio profissional em Rua ...;*
- 6º) Agente ..., com domicílio profissional em Rua ...;*
- 7º) Agente ..., com domicílio profissional em Rua ...;*
- 8º) Agente ..., com domicílio profissional em Rua ...; (...)."*

**1.2.** Por ofício datado de 23.02.2022 foi a entidade empregadora notificada da queixa apresentada, a fim de exercido o seu direito ao contraditório.

**1.3.** Na sequência da notificação efetuada pela CITE, a entidade empregadora por ofício datado de 14.03.2022, respondeu nos seguintes moldes:

*“ASSUNTO: QUEIXA POR EVENTUAL PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO EM FUNÇÃO DO SEXO – PROCESSO N.º ...-QX/2022*

*Presente a missiva acima referenciada, o MUNICÍPIO DE ..., vem apresentar a resposta decorrente da notificação concretizada por V. Exas., e com vista ao cabal esclarecimento de V. Exas., procedemos agora ao envio dos considerandos apresentados pelo Senhor Major ..., Diretor do Departamento de Polícia e Fiscalização Municipal, os quais passamos a transcrever:*

*“Relativamente ao assunto cumpre informar a seguinte:*

*Da Agente ...*

*1. Relativamente ao ponto 6.º:*

a. A Agente ... efetua uma autoavaliação que é da sua opinião pessoal que não é factual. Não é partilhada pelo seu superior hierárquico nem por alguns dos seus pares.

2. Relativamente aos pontos 7.º, 8.º, 9.º, 10.º:

a. Não se percebe a motivação da agente ao referir que passou a ser tratada de forma indigna por ter solicitado fardamento e outro material;

b. A agente ... deu conhecimento que o seu coldre, equipamento de suporte que visa reter a arma de fogo no cinturão, no dia 16 de março, o que, obviamente, impossibilitou o “uso” da arma de fogo no exercício de funções;

c. Também fora relatado outras faltas de material, nomeadamente, fardamento, que decorre de procedimentos de aquisições e contratação pública que leva o seu tempo;

d. Uma vez que o agente não detinha suporte para estar equipada com arma de fogo, foi-lhe solicitado que não levantasse a arma que lhe estava distribuída, pois, como se percebe, não tinha condições de acondicionar a mesma;

e. Assim que foi possível, foi-lhe distribuído um novo coldre, à semelhança do que aconteceu com outros colegas;

f. De referir que, segunda a Lei n.º 19/2004 de 20 de maio, particularmente no seu artigo 17.º, os agentes de polícia municipal podem usar arma de fogo na decorrer da exercício das suas funções, não se constituído, o seu uso, de carácter obrigatório:

“Artigo 17.º

Porte de arma

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os agentes de polícia municipal, quando em serviço, podem ser portadores de arma fornecida pela município.”

g. No entanto, é visão do Diretor que os agentes devam andar armados em serviço externo, dependendo, claro, da missão atribuída a cada momento.

3. Relativamente ao ponto 12.º:

a. Trata-se de mais uma opinião subjetiva que a agente após 12 anos de serviço agora relata, sem percebermos qual o alcance que a mesma pretende atingir;

4. Relativamente ao ponto 12.º repetido:

a. Ora, a Lei é clara, a Portaria n.º .../... de ... de setembro, refere no seu artigo 7.º, n.º 2, que maiores quantidades de fardamento, que ultrapassem a dotação inicial da autarquia, deve ser possibilitado aos agentes que adquiram fardamento a expensas próprias:

“Artigo 7.º

Distribuição e duração do uniforme e do equipamento

1 - Os artigos dos uniformes constantes do presente portaria são atribuídos a expensas do município ao qual estão vinculados os elementos do polícia municipal, de acordo com a dotação e duração estabelecidas no Anexo VI do presente portaria.

2- Deverá ser possibilitada a cada elemento da polícia municipal a aquisição, a expensas próprias, de maiores quantidades de peças de uniforme do que lhe cabe por dotação inicial da autarquia”.

b. Muitos colegas compram fardamento a expensas próprias quando o desgaste não é imputado ao serviço;

c. No despacho dado (anexa A), está exatamente aquilo que se reproduziu na alínea a) deste n.º

4. Trata-se de uma interpretação demasiada extensiva da agente quando refere que o seu superior hierárquico disse que a câmara não tem o dever de dotar os agentes de fardamento;

d. Aliás, a Câmara Municipal de ..., mesmo não sendo obrigatório nos termos da Lei, dota todos os elementos com o material necessário, material constate na Portaria n.º ... de ... de setembro, e com outro que não é de uso obrigatório, mas que o Diretor considera necessário, como sejam coletes balísticos, luvas e gás pimenta, indicadores de tráfego e outros. Tudo para dotar os seus elementos de uma maior proteção para o desenvolvimento do exigente serviço diário.

e. Relativamente à arma de fogo, já se explicou em 2.f);

5. Relativamente ao ponto 13.º e 14.º:

a. A agente ..., exigiu fardamento quando não lhe cabia exigir, tentando impor uma vontade que determinaria um tratamento especial a esta agente. Note-se que no universo da totalidade dos agentes da Esquadra, mais ninguém assumiu esta postura e o Diretor decide não dar tratamento especial a ninguém, tratando todos de forma igual;

b. Compreende-se perfeitamente que à agente ... tenham sido dados funções no interior da Esquadra, tendo em conta a perspetiva e ação de comando do Diretor já referido em, 2. g). A falta de condições de fardamento que a própria agente ... invoca, inibe, de forma inequívoca, o desenvolvimento de serviço fora da esquadra, por razões óbvias, nomeadamente a sua boa apresentação junto de utentes, municípios e outras entidades;

c. Esta mesma situação fora abordada pelo Sindicato ... (...) em 12 de abril de 2021, em anexo (B), ao qual foi respondida todas estas situações, tendo o ... percebido a situação e respondido à trabalhadora, dando razão à Câmara Municipal de ... (ref. ... de 06.04.21 e a nossa resposta ...);

d. Portanto, não se percebe esta nova tentativa de voltar a denegrir a boa imagem da Câmara Municipal de ..., uma vez que já lhe foram respondidas estas e outras questões anteriormente;

e. O destino do serviço diário de cada agente cabe ao Diretor, e não se afigura qualquer ato discriminatório a distribuição de funções, desde que inscritas no círculo das suas competências e atribuições legais, bem como as necessidades de serviço;

*f. Fácil é, entender que a distribuição de serviço em BackOffice se prende com a sua falta de apresentação em termos de fardamento, que a própria agente relata nos documentos dirigidos ao Diretor;*

*g. Seria uma decisão irresponsável permitir que a mesma se apresentasse mal uniformizada junto de utentes, municípios e outras entidades. O Diretor pauta por transmitir e fazer transmitir um atavio aceitável quando se representa uma instituição pública;*

*h. Esta decisão é fácil perceber, não só pelo apurmo que se exige aos trabalhadores do Estado de forma informal, mas também ao nível legal, tal como refere o artigo 15.º da Lei 19/2004 de 20 de maio: “No exercício efetivo das suas funções, o pessoal das polícias municipais tem de apresentar-se devidamente uniformizada. Esta foi mais uma das questões respondidas ao ... (em anexo B), e que mereceu a aceitação devida;*

*i. Também se respondeu ao ... em 12 de abril de 2021, que o serviço executada pela Agente ..., no período em que exerceu o apoio na área das atividades económicas foi de extrema importância, pois contribuiu para uma melhor organização da gestão processual no âmbito desta matéria específica;*

**6. Relativamente ao ponto 16.º:**

*a. Não se percebe o alcance que se pretende atingir com a questão de as ordens serem dadas escritas à mão. Continuam a ser legítimas e foram todas elas registadas na sistema de gestão documental da Câmara Municipal de ..., tenda todas elas um registo, tal como até, refere a Agente nas referências que faz;*

**7. Relativamente ao ponto 17.º:**

*a) Aquilo que é referido neste ponto passa-se inúmeras vezes. Trata-se de imprimir rotatividade nas equipas. As áreas de intervenção desta polícia são baseadas em organizações internas que são geridas pelo Diretor sempre que julga necessário, sem discriminar ninguém. Todos os agentes da esquadra, sem exceção, já trabalharam nas várias áreas de intervenção, rodando pelas equipas, pelo menos 3 em 3 meses;*

*b. Neste caso concreto, a distribuição do serviço à agente ... prendeu-se com as questões que a mesma levantou devida à falta de condições de armamento, equipamento e fardamento, como já foi amplamente explicado.*

*c. O Diretor compreende que os agentes gostem de fazer mais uns tipos de serviço do que outros. É natural que cada agente tenha a sua área de intervenção preferida. Mas não se consegue que aconteça sempre.*

*d. No caso da Agente ..., até foi essa a situação durante um grande período de tempo. À Agente ... foi-lhe dada a oportunidade de ser responsável pela equipa que exerce serviço na área da segurança rodoviária. Durante este período a agente ... exerceu as suas funções o melhor que*

*soube. A mesma teve essa oportunidade, que mais tarde se deu a outros agentes, de forma a garantir a rotatividade que se abordou em 7. a);*

**8. Relativamente ao ponto 18.º, 19.º e 20.º e 21.º:**

*a. Mais uma vez, este assunto foi relatado pelo ... em 12 de abril de 2021, e que se responde claramente através do ..., em anexo (B). A função temporária distribuída à Agente ... não se reflete num cargo, mas sim em tarefas de apoio que se revelaram de extrema importância para o serviço, embora a mesma não tenha gostado de as executar;*

*b. As referidas funções fazem parte das competências das polícias municipais. Essas mesmas tarefas eram executadas pela responsável da equipa da área das atividades económicas, de forma mais expedita, mas também de forma menos rigorosa, daí ter sido um grande apoio nesta área, também respondido ao ... em 12 de abril de 2021;*

*c. Na resposta ao ..., foi ainda referido pelo Diretor que, caso a agente ... não conseguisse executar as tarefas que lhe haviam sido distribuídas por serem mais difíceis, de maior responsabilidade, ou que não se adaptasse às mesmas, que lhe seria dada oportunidade de lhe serem distribuídas outras funções;*

*d. De facto, nem aquando da queixa formalizada ao ..., nem nesta, a agente se dirigiu primariamente ao Diretor;*

*e. Relativamente aos dias em que refere não lhe terem sido distribuídas tarefas, o Diretor desconhece. A agente nunca referiu nem indicou que acontecera em nenhum momento. Nada foi relatado superiormente, sendo que foi esta observação vista com surpresa pelo Diretor, nem mesmo aquando a queixa formalizada ao ... em anexo (B), foi relatado algo semelhante, o que, naturalmente causa bastante estranheza por a ser agora, passadas mais de 12 meses;*

*f. Ao que o Diretor sabe, nunca faltaram tarefas distribuídas à agente ..., nem nunca a mesma o abordou acerca desse assunto. Aliás parece impossível, pois perguntado que foi ao agente ... o mesmo responde de forma bem clara (Anexo C);*

**9. Relativamente ao ponto 22.º:**

*a. O Diretor e outros elementos da polícia municipal não se revê na declaração relacionada com o facto de a Agente ... ter sido proibida, em momento algum de executar serviços internos, aliás, como já se viu e comprovou, a mesma realizava serviço interna com regularidade. Não se percebe qual o alcance que se pretende atingir com estas afirmações falsas;*

**10. Relativamente ao ponto 23.º e 24.º:**

*a. O serviço executado em regime de prestações de serviço implica comparecer em locais públicos de grande visibilidade. A função principal neste tipo de serviço é regularizar trânsito. Pelas razões acima expostas, a agente ..., não tinha condições para se apresentar devidamente uniformizada*

*conforme refere a artigo 15.º da Lei 19/2004 de 20 de maio, já escrito em 5. h), isto atestado pela mesma;*

*b. Mais uma vez, seria incongruente que a mesma comparecesse mal uniformizada publicamente, seria uma decisão irresponsável e de caráter nefasto para a boa imagem que a polícia municipal de ... insiste em manter;*

*c. Coma foi exatamente respondida ao ... em 2021 no anexo (A), à agente não foram retirados quaisquer direitos remuneratórios;*

*d. Este tipo de serviço é executado em regime de trabalho suplementar que não lhe era solicitado pelas razões explicadas nos pontos relacionados com o uniformização e boa apresentação nos termos da Lei;*

**11. Relativamente ao ponto 25.º e 26.º:**

*a. Atendendo às circunstâncias relacionadas com a falta de fardamento condigno para se apresentar publicamente em funções, o Diretor apenas mantinha diálogo para saber do quando a Agente ... teria condições de fardamento adequado à realização dos vários serviços da polícia municipal, inclusivamente os externos (Anexo A);*

*b. Nada do descrito nos pontos 25.º e 26.º corresponde à verdade, permanecendo o Diretor estupefacto com tais afirmações;*

*c. Mais, a própria agente refere no ponto 26.º que se insurge contra determinadas situações que se passam no serviço. Ora, as decisões são todas legítimas e justas, o facto de não concordar não lhe confere direito de se insurgir:*

*d. Passo a transmitir a definição de insurgir: sublevar insurreição, revoltar, ameaçar, atacar...” Quando a agente admite, por escrito, que é um facto que isso acontece, da parte da mesma para com o serviço, isto assume um nível de astúcia que é incomportável para qualquer instituição;*

**12. Relativamente ao ponto 27.º:**

*a. À agente ..., bem como ao próprio Diretor, não cabe a decisão relacionada com a matéria descrita neste ponto 27.º. Foram instruções emanadas por técnicos do Serviço Municipal de Proteção Civil que solicitaram tais diligências;*

*b. A mesma pode ter a sua opinião, tal como o seu Diretor, no entanto, tecnicamente, a decisão coube ao serviço que é competente nessa matéria. Mesmo sendo claro, houve a necessidade de instruir por escrito o Agente ... para executar o serviço legitimamente e legalmente solicitado;*

**13. Relativamente ao ponto 28.º e 29.º 30.º e 31.º:**

*a. É imoral a forma como a Agente descreve que foi retirada da execução do serviço acima referido em função do sexo. Não faz o menor sentido. Tomou, neste momento, conhecimento que a agente não executou o serviço cuja ordem lhe fora dada por escrito tal como a solicitou;*



- b. Revela-se, desta forma, que a agente desobedeceu a uma ordem legitimamente dada e que acabou por ser por escrito tal como solicitara a agente;
- c. Da parte do Diretor, é falso que a Agente seja vítima de comentários machistas. O Diretor apenas se dirige à agente quando a mesma o aborda e sempre por motivos de serviço;
- d. O Diretor pauta a sua conduta pelos mais elevados padrões do respeito e boa educação, sendo reconhecido por isso pelos seus superiores.
- e. É o Diretor reconhecido pelo seu respeito, pelos valores da igualdade, equidade e outros. É reconhecido pelas mais altas entidades portuguesas e de igual modo por diversas entidades estrangeiras, tendo sido reconhecido ao longo dos anos, por escrito, a nível nacional e internacional;
- f. Não existe sequer o motivo para que tal aconteça, sendo rejeitadas tais acusações completamente infundadas;
- g. O facto de a Agente ... não gostar das tarefas que lhe são distribuídas, tarefas essas que não são ímpares quando comparadas com as dos restantes colegas, não deve ser apontada como discriminatória, a agente deve adaptar-se ao serviço, tal como os restantes colegas, e não o contrário;
- h. Nunca, em quase 22 anos de serviço, alguém se dirigiu ao Diretor nestes termos. Para além de ser totalmente falso, é moralmente criticável e completamente inaceitável;
- i. A falta de compatibilidade da agente para com o serviço da polícia municipal é agora revelada, não do serviço para com a Agente, o que é estranho pois nunca a mesma se dirigiu ao Diretor para demonstrar seja a que for;
- j. Aliás, tal como aconteceu em abril de 2021 aquando a missiva do ..., O Diretor teve a oportunidade de referir, no ponto 20 da resposta ao Sindicato, que a Agente não demonstrou aquilo que explana nas denúncias ao seu Diretor, em nenhum momento, tendo mais uma vez repetido a ação de omissão;
- k. Se ocorresse o caso de o Diretor ter que corrigir alguma coisa, o que não é, nem nunca foi o caso, o mesmo não teria tido oportunidade;
- l. A desmotivação da agente, parece prender-se com a não concordância de algumas decisões da Câmara, mais propriamente da Polícia Municipal em alguns assuntos. É natural que assim aconteça. No entanto, esse sentimento não é partilhado pela maioria dos colegas;
- m. O Diretor não pode aceitar e não ceder a pressões de agentes que alegam motivos relacionados com assédio moral em função do sexo, da parte de agentes com quem sempre pautou por uma boa educação, tratamento justo e completamente ajustada à realidade do serviço de polícia;
- n. O Diretor e Comandante da Polícia Municipal procura, sempre, ajustar as necessidades do serviço em função do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal dos agentes;
- o. A agente refere ser alvo de comentários machistas, mas não diz quando nem por parte de quem. O Diretor nunca ouviu comentários desse nível dirigidos a ninguém;
- p. Como exemplo, anexa-se um email trocado com a agente ... no dia 21 de dezembro de 2021, onde pelas 17:18 a Agente solicita a possibilidade de gozar a folga no dia 24 de dezembro de 2021.

*Ora, por motivos imperiosos de serviço, relacionados com compromissos amplamente conhecidos no âmbito da pandemia, não foi possível realizar serviço em escala dobrada, isto é, não foi possível ceder 50/50 no ano de 2021 nas épocas festivas. O sistema de serviço, obviamente, aplica-se à esquadra toda.*

*q. A agente solicita o gozo do dia de folga alegando acompanhamento do filho de 12 anos;*

*r. A resposta que foi dada à Agente ..., foi que se compreendia perfeitamente a questão, em anexo (D);*

*s. Referiu-se, taxativamente que não são colocados quaisquer obstáculos, muito pelo contrário, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é sempre garantida, sem prejuízo para terceiros e dentro dos limites impostas por lei (anexo D);*

*t. À Agente apenas lhe foi solicitado comprovativo de falta de alternativa para o acompanhamento de menor. Este procedimento é normal em qualquer instituição um requisito habitual, trata-se de manter um equilíbrio e tratamento igual para todos os trabalhadores (anexo D);*

*u. Após esta comunicação nada mais foi reportado ao Diretor;*

*v. Note-se que o mesmo procedimento é solicitado neste e em casos semelhantes a outros agentes sem que nunca tivesse ocorrido quaisquer problemas, aliás, resulta da lei justificar este tipo de ausências;*

**14. Relativamente ao ponto 32.:**

*a. Assumem-se, também, como falsas, as afirmações relacionadas com problemas de material individual e com viaturas. Como se sabe, as aquisições de certos tipos de bens, como sejam equipamentos policiais, viaturas e trabalhos especializados relacionados com as mesmas, são muito burocráticos, carecendo de inúmeras autorizações. A demora na aquisição é algo do conhecimento das agentes, que compreendem a situação, não deixando, nunca, de realizar as suas missões com o máximo de brio, eficácia e eficiência;*

*b. A Agente ..., com as afirmações que faz, não parece reconhecer essas situações, embora os seus pares entendam;*

*c. Falsas são, também, as afirmações como “o sr. Diretor nada faz para resolver”. Parece querer apenas criar entropia e difamar a Câmara e a Polícia Municipal, que à data do envio destas queixas ao Sindicato ..., já nada do que refere se aplica. A polícia municipal tem viaturas e material que excede, até, o que é obrigatório;*

*d. Onde se pretende chegar com estas afirmações não se consegue perceber.*

**15. Relativamente aos pontos 33.º, 34.º e 35.º, 36.º:**

*a. A gestão de expectativas pessoais intrínsecas à agente que poderão provocar constrangimentos na vida pessoal da agente não são visíveis, tanta pela omissão destas situações da agente para com o Diretor e outros Dirigentes, tanto pelos próprios motivos apresentados. As situações*

*relacionadas com fardamento, equipamento e viaturas são transversais e afetam toda a Câmara Municipal;*

*b. No entanto, pode dizer-se que nunca faltou nada à polícia municipal de ...*

*c. Mais uma vez, é surpreendente a forma como se refere a sentimentos de vexame e humilhação, quando os problemas relatados são situações relacionadas com o normal decorrer do serviço que por vezes corre bem e por vezes menos bem em virtude do exigente tipo de serviço que é o serviço policial;*

*d. Muito menos não se aceita, de maneira nenhuma, a forma como se refere a atos discriminatórios em relação a colegas do sexo masculino, que passam pelas mesmas situações, é algo profundamente injusto e inqualificável;*

*e. Importa referir que para além de serem garantidos todos os direitos fundamentais, são ainda garantidas outras inúmeras conceções e benefícios facilmente comprováveis;*

*Da Agente ...*

*16. Relativamente aos pontos 37.º, 38.º, 39.º, 40.º, 41.º, 42.º e 43.º:*

*a. A agente nunca demonstrou o que se refere no ponto 38.º, o que, a ter sido escrito pela mesma, causa alguma surpresa;*

*b. Foi pela primeira vez que o Diretor tem notícia do relatado no ponto 40.º. O serviço de polícia realizado no âmbito do confinamento geral, competências dadas pelo Governo às polícias municipais através das sucessivas Resoluções do Conselho de Ministros, implicou um esforço adicional aos agentes desta polícia. No entanto, relativamente a forma de como realizam o patrulhamento geral, nada mudou, ainda que dentro do âmbito destas novas atribuições;*

*c. É com espanto que se lê que a agente se deslocou às instalações da polícia municipal em ... para recorrer à casa de banho, quando a área de serviço a que foi destinada foi em ..., 18km de distância;*

*d. A zona de responsabilidade que a Agente ... refere estar em patrulhamento situava-se em ..., a uma distância de 18 km da Esquadra da polícia municipal. Nada serve como desculpa para se ausentar da sua zona de ação comprometendo o serviço, com um claro desrespeito para com os restantes colegas que não se ausentam dos locais que lhe estão adstritos;*

*e. Acrescenta-se que, se tivesse acontecido, teria de se ter agido disciplinarmente, pois a mesma não se devia ter ausentado do local de patrulhamento sem autorização, pois poderia ter colocado o serviço em causa;*

*f. Mais uma vez, tem de ser referido que é com perplexidade que se leem afirmações infundadas e baseados na mentira, sem sequer perceber o que se pretende com as mesmas, isto, a ter sido escrito pela Agente ...;*

*g. Todas as patrulhas estavam e estão autorizadas a utilizar as instalações sanitárias das Forças de Segurança do Concelho, inclusivamente, para este caso em concreto, o Posto da GNR de ...;*

*h. Espanta, ter que circular, ausentando-se da área geográfica que lhe estava destinada, 18km para recorrer a uma casa de banho;*

*i. A informação do agente ... explica esta situação e pode ler-se no anexo E;*

17. Relativamente aos pontos 44.º, 45.º, 46.º, 47.º, 48.º, 49.º e 50.º:

*a. Relativamente ao isolamento da Agente ... a situação não se passou exatamente como foi relatado. Existem questões omissas que apontam noutra direção e não aquela interpretação que a Agente pretende conferir;*

*b. Relativamente às mensagens pela via WhatsApp, que segue em anexo (F), as mensagens foram as seguintes: escrito pela agente: “Conforme solicitado, entrei em contacto com o sns24 e a indicação é para manter o isolamento até ao contacto do delegado de saúde. O atestado é emitido após o contacto com esta entidade”. Respondido pelo Diretor: “E disseste que o contacto antes do teste manteve-se 6 dias antes do teste?” escrito pelo agente: “Desvalorizaram”;*

*c. A pergunta formulada pelo Diretor tinha por objetivo perceber se os pressupostos levariam a isolamento profilático. É, obviamente, responsabilidade do serviço que sejam garantidas condições iguais para todos os trabalhadores;*

*d. A dúvida deste caso concreto persistiu, no entanto, o Diretor apoiou sempre, e ajudou a resolver a situação com o Sr. Vereador ..., responsável por estas questões à data. Em anexo (G), encontra-se os e-mails trocados com o DRH e com o Exmo. Sr. Vereador ...;*

*e. Como a Agente refere, os Recursos Humanos também tiveram dificuldade em enquadrar esta situação em isolamento profilático;*

*f. Na verdade, o Diretor até falou com o Delegado de Saúde e como se percebe nas mensagens via WhatsApp em anexo (F), até apoiou na resolução do caso;*

*g. Escrito do Diretor: “Já falei com a Delegado de saúde vai telefonar” e “Tratado. Vai ser passado determinação do delegado de saúde de 24-08.”;*

*h. É importante referir, que este caso particular foi resolvido por uma questão de bondade e solidariedade para com a agente ..., pois no final de contas;*

*i. Ainda assim, o enquadramento para isolamento não ficou completamente esclarecido;*

*j. Porquanto, outros agentes que tiveram contacto com o agente ..., nomeadamente, o agente ..., não houve quaisquer dúvidas relativamente a isolamento profilático, automaticamente concedido pela Autoridade de Saúde;*

*k. O agente ..., teve resultado POSITIVO, a agente ..., teve resultado NEGATIVO, após ter tido contacto com o agente ...6 dias antes;*

*l. Perante estes factos, provas cabais de que o Diretor ajudou, mesmo percebendo que a situação se encontrava complicada de enquadrar dentro dos casos normais de isolamento profilático idênticos dos demais colegas (anexo G), é com perplexidade que se leem afirmações tão caluniosas;*

*m. No final, mesmo com a dúvida a persistir, a agente teve a justificação de isolamento idênticas aos demais colegas, mesmo apesar de ter resultado NEGATIVO. Em anexa (H), junta-se o extrato do registo no sistema de gestão de assiduidade ..., para melhor se perceber;*

18. *Relativamente aos pontos 51.º 52.º e 53.º:*

*a. Perante a ausência física da agente ..., e afirmado o escrito do ponto 52.º como pode a agente ... proferir tais afirmações? Porque nunca soube o diretor que acorreram estas supostas insinuações?*

*b. Questionado o Agente ... se alguma vez se referiu à agente ... como estando a faltar com sentido pejorativo, como, aliás, pretende conferir a agente à situação, o mesmo respondeu que, de maneira nenhuma. Sempre manteve uma relação cordial com a mesma;*

*c. O agente ... redigiu uma explicação para os casos que lhe se aplicam e pode ver-se em anexo (I).*

*d. Não são comparáveis situações que nem sequer são idênticas, analisadas que foram as condições de isolamento do Agente ..., verificou-se que reunia as condições normais de isolamento como já se explicou no ponto 17. j) e k);*

19. *Relativamente ao ponto 54.º:*

*a. O escrito neste ponto, representa precisamente as mensagens que o Diretor representa no anexo F e G, e que já foram transmitidas no ponto 17.f) e g), onde se verifica a cooperação do Diretor e a evidente vontade de ajudar.*

20. *Relativamente aos pontos 55.º, 56.º, 57.º, 58.º, 59.º e 60.º.*

*a) Confirma-se que no dia 25 de novembro de 2020 a agente se encontrava escalada para o serviço referido;*

*b. No entanto, o que relata nada se parece com o que se passou na realidade;*

*c. A Agente ... mandou mensagem via WhatsApp com a seguinte escrita: “Bom dia. Estou escala para o apoio às equipas multidisciplinares em ..., o ... está com uma anomalia dos luminosos que se encontram em intermitência permanente não consigo desligar. Face às condições atmosféricas julgo que não há segurança em circular com esta viatura”. O Diretor respondeu: “O ... vai aí e leva esse” e “vai ele fazer o serviço”. Esta troca de mensagens encontra-se em anexo (J);*

*d. Ora, a decisão de efetuar a troca da agente por outro agente prendeu-se ao facto de o Agente ... saber como resolver a anomalia. O agente ... é o gestor de frota do Departamento e detém capacidades técnicas para resolver a avaria sem danificar as viaturas. Neste caso a avaria, à data, era persistente, pelo que o Agente ... poderia, sempre que possível resolver a avaria das luzes intermitentes, sempre que fosse necessário;*

*e. O Diretor não deu instruções para que ninguém cortasse fios. É, mais uma vez com total surpresa que se lê algo que é tão descabido;*

*f. Também não se percebe o que as condições atmosféricas se relacionam com a situação em particular;*

21. *Relativamente aos pontos 61.º 62.º e 63.º:*

*a. O Diretor não fala naqueles modos com ninguém, muito menos pediria a agentes para se ausentarem do serviço e irem para casa. Trata-se de mais uma falsa afirmação;*

*b. Nem sequer tem memória de ter falado ao telefone com a agente ... a não ser através de mensagens via WhatsApp, as mesmas que constam no anexo J;*

*c. A resposta de que iria outro agente fazer o serviço, como prova o anexo J foi dada via WhatsApp;*

*d. Deve ter-se em atenção quando as testemunhas evocadas são utilizadas em razão de manterem relacionamento afetivo. Este facto desequilibra amplamente a possibilidade da descoberta da verdade;*

22. *Relativamente aos pontos 64.º, 65.º e 66.º:*

*a. No dia 25 de novembro de 2020 o Agente ... encontrava-se a fazer um serviço no Palácio ..., em ...;*

*b. A agente ... poderá ter sido chamada a apoiar o Agente ..., uma vez que não tinha prosseguido com o serviço para a qual estava escalada pelas razões acima referidas;*

*c. É muito natural que, a chamar alguém daquele binómio à esquadra, para reunião, seria naturalmente o agente que estava lá há mais tempo. É uma gestão óbvia;*

*d. Óbvio é, também, que se a agente se tinha de deslocar à esquadra viria, com certeza, com a viatura que estava à sua disposição. A Agente ..., a permanecer num local fixo, que seria o caso, não careceria de viatura. Tudo o resto que se pretenda imaginar são interpretações subjetivas, cuja tentativa de denegrir a imagem e o bom nome da Câmara Municipal e da Polícia Municipal, é desesperada, sem se saber quais os motivos para tal;*

23. *Relativamente ao ponto 67.º:*

*a. Trata-se de uma opinião subjetiva, que visa, de alguma forma se desculpar por atrasos consecutivos de prazos dos processos que lhe eram distribuídos;*

*b. Em anexo (K) encontra-se um despacho, precisamente a indicar prioridades processuais e a dar instruções para dar condições de cumprimento de prazos à agente ...;*

*c. Estas provas documentais que se juntam são inequívocas e confirmam algumas afirmações como sendo falsas e caluniosas;*

*d. Além disso, os serviços para os quais a agente era escalada, nomeadamente os que tinham início às 09h00, permitiam que a agente tivesse cerca de 2 horas para realizar trabalho processual;*

24. *Relativamente aos pontos 68.º, 69.º 70.º*

- a. As “escalas diárias” a que a agente se refere não são escalas. A escala que existe para cumprimento de horários e turnos é enviada mensalmente antes do dia de entrar em vigor;
- b. Tudo o resto são orientações de serviço diário, que está sujeita a mudanças a todo o momento. Por nos encontrarmos num tipo de serviço que é mais reativo do que preventivo, essas mudanças acontecem a toda a hora;
- c. No ano de 2021, a Agente ... realizou 14 serviços de posto fixo nos Paços do Concelho. Sensivelmente uma média de um serviço por mês;
- d. No anexo (L) encontra-se representado graficamente a situação de todos os agentes relativamente à sua projeção para o serviço fixo dos Paços do Concelho. Analisando a sua situação relativamente a este serviço, constata-se que se encontra na média, comparativamente aos demais colegas;
- e. Estes dados são inabalavelmente ilustrativos da forma injusta de como se refere a este serviço e dá o entender que a executou mais vezes do que outros;
- f. Sucede, até, o caso de elementos que fizeram o dobro dos serviços comparativamente aos que a agente fez, o que de forma factual e gráfica se denota que não é verdade;

25. Relativamente aos pontos 71.º, 72.º:

- a. Uma interpretação enviesada da agente ... Em anexo (M) estão todas as mensagens trocadas e não apenas partes cortadas para dar entendimento diferente;
- b. À questão relacionada com a forma ou procedimento que se deve adotar perante ilícitos contraordenacionais, o diretor responde;
- c. Nas mensagens WhatsApp, verifica-se um agente a perceber respondendo “okay obrigado” A Agente ... refere que a informação não foi passada a todos os agentes, ao que o Diretor refere: “Acho que não” em resposta ao escrito da agente: “Essa informação não foi passada a todos os agentes nem mesma o referido expediente”, entretanto o Diretor ainda questiona a mesma se tinha precisado do expediente;
- d. A resposta “Acho que não” é direcionada para a questão da passagem da informação entre os agentes e não para colocar em causa ou diminuir a agente das suas faculdades;

26. Relativamente ao ponto 73.º:

- a. Se a agente comparecesse aos briefings diários como acontece com a totalidade dos colegas, a mesma não se sentiria menosprezada por falta de informação;
- b. Acrescenta-se ainda que, um agente de autoridade não se pode dizer que desconhece a legislação;
- c. Ademais, na continuação da conversa via WhatsApp, que a agente ocultou, verifica-se que se informou a mesma que a pasta com expediente necessário se encontrava em local próprio conforme também se anexa (anexo N), pasta essa que se encontrava feita desde abril do ano transato;

*d. A agente não pode alegar desconhecimento. É obvio que aos dirigentes do Departamento interessa que todas tenham conhecimento dos vários assuntos de serviço, por isso organizam-se os documentos em locais próprios para consulta;*

*27. Relativamente aos pontos 74.º e 75.º*

*a. O serviço que a agente refere neste ponto (prestações de serviço) é de grande responsabilidade, embora sem a complexidade que a mesma pretende conferir com as afirmações relacionadas com este assunto;*

*b. A gestão da escala e necessidades de serviço é feita conforme o volume de trabalho e as prioridades que o dirigente indica;*

*28. Relativamente ao ponto 76.º:*

*a. Não se percebe a que equidade se refere a agente ... neste ponto. O que se acrescenta é que os agentes indicados para executar este serviço de apoio tinham por objetivo apoiar a área dos serviços remunerados quando fosse necessária, sendo isso uma exceção em virtude do volume de trabalho que fosse aparecendo, não o contrário. Não se pretendia que as funções fossem realizadas por regra nos serviços remunerados. Mais uma vez trata-se de uma gestão diária da competência do Comandante, embora as agentes preferissem que fosse regra ao invés da exceção;*

*29. Relativamente ao ponto 77.º e 78.º:*

*a. A agente ... era das agentes com mais serviços remunerados da esquadra. Não deixa de ser difícil de perceber que uma agente que está a gerir os serviços remunerados seja das que mais tem registo de trabalho suplementar;*

*b. Para tentar promover equilíbrio entre todos os colegas e colmatar eventuais falhas, o Diretor suspendeu a projeção da agente ... para serviços remunerados, não em função do género nem qualquer outro objetivo do tipo discriminatório, mas sim por uma questão de justiça remuneratória que é importante manter. Note-se que a agente detinha um número de horas extraordinárias acima da média quando comparado com outros colegas;*

*c. Ora, essa suspensão de execução de serviços remunerados teve de deixar de acontecer devido aos inúmeros pedidos. A situação foi revertida, não pelo Agente ..., mas sim pelo Diretor. De referir que o agente ... é um profissional reconhecido e que não desobedeceria, apenas alertou o dirigente para o facto de os serviços serem demasiados e que existia a necessidade que o agente continuasse o serviço, ao que acedeu;*

*30. Relativamente aos pontos 79.º, 80.º, 81.º, 82.º e 83.º:*

*a. As refeições durante os turnos de 6 horas devem ser efetuadas nos 30 minutos que a lei prevê para pausa;*



*b. Normalmente, é deixado ao critério dos agentes o timing para os seus tempos de refeição. No entanto, quando os agentes se encontram em serviços específicos, como foi o caso, não há margem de manobra para que assim aconteça;*

*c. A agente ... refere que foi estabelecido que as refeições aconteceriam no final do serviço. Foi exatamente isso que aconteceu. Tudo o resto dito nos pontos de 79.º a 82.º são questões relacionadas com serviço operacional normal;*

**31. Relativamente ao ponto 84.º:**

*a. Desde as 19h até ao momento que as várias patrulhas foram chamadas para integrar a operação de fiscalização rodoviária, os agentes tiveram a autonomia total para irem à casa de banho. O dirigente é completamente alheio a esse facto;*

*b. Realça-se que o posto de abastecimento que a agente refere no ponto 81.º foi utilizado para vários agentes irem à casa de banho. Se a mesma não o fez, o Diretor continua alheio a isso;*

**32. Relativamente ao ponto 85.º:**

*a. Importa condenar veemente estas afirmações completamente caluniosas;*

*b. O Diretor nada referiu sobre investigações nem envolvimento da polícia judiciária. O agente ... poderá confirmar isto mesmo;*

*c. Já a rotatividade de agentes em certos serviços é vista pelo dirigente como uma forma de prevenir falhas e rumores indesejáveis. Note-se que o Diretor realiza procedimentos de rotatividade de serviços entre os seus trabalhadores, polícias e outros, várias vezes e continuará a fazê-lo;*

**33. Relativamente ao ponto 86.º:**

*a. O Diretor nunca se referiu àquela equipa nem a qualquer outra nos termos descritos pela Agente;*

*b. O Diretor é um elemento conciliador e com um papel reconhecido como agregador por todos os agentes da polícia municipal;*

*c. Relativamente à agente: a agente ... é reconhecida pelo Diretor como exemplar em matéria relacionada com animais, elogiando-a várias vezes pelo trabalho que realiza nesse âmbito;*

*d. O mesmo se pode dizer do Agente ..., que é especialmente habilitado para matérias relacionadas com o ambiente;*

*e. O agente ... é dos agentes mais competentes em matérias relacionadas com animais de companhia, sendo que é reconhecido pelo Diretor por isso mesmo;*

*f. Os serviços mencionados pela agente ... relativos a Centros de Vacinação, ..., Apoios e outros de carácter geral, são serviços que, obrigatoriamente têm de rodar por todos as agentes da esquadra;*

*g. Fácil é comprovar que os agentes daquela equipa não fizeram mais serviços de carácter geral que outros colegas. Não se percebendo qual o alcance que a agente pretende atingir com afirmações que não corresponde à verdade;*

*h. No anexo O, pode verificar-se uma das vezes em que o Dirigente dá os parabéns à agente ... pelo trabalho que desenvolve;*

**34. Relativamente aos pontos 87.º 88.º e 89.º:**

- a. Embora a agente possa não concordar com a ação de comando e direção e dinamismo imprimidas pelos atuais dirigentes, nada é feito fora da legalidade, nem são excluindo os direitos fundamentais dos agentes. Pelo contrário, os Dirigentes deste serviço primam por premiar e motivar os seus trabalhadores com concessões e beneficiais vários, dentro dos limites legalmente impostos;*
- b. No anexo P, verificam-se vários elogios, que são muito frequentes, aos agentes da polícia municipal;*
- c. Não se percebe como as várias situações de serviço relatadas pode influenciar negativamente a vida pessoal da agente;*
- d. Os Dirigentes do serviço, excluem qualquer responsabilidade relacionada com decisões baseadas no género, o que facilmente se constata pelas vários provas documentais que se juntam em anexo para serem tomadas como exemplo;*
- e. A agente sempre foi tratada com respeito, foi sempre apoiada pelos dirigentes e demais colegas sempre que precisou;*
- f. No anexo Q encontram-se algumas mensagens trocadas com o Agente ... onde se evidencia, claramente, a ajuda e a compreensão do mesmo para com o agente ...;*
- g. Em nada se aplica quaisquer conceitos relacionados com discriminação, como se tem constatado sempre;*
- h. A agente ..., nunca, em momento algum demonstrou aquilo que agora escreveu aos seus dirigentes.*

*Da Agente ...*

**35. Relativamente ao ponto 90.º, 91.º, 92.º, 93.º e 94.º:**

- a. A agente ... faz uma autoavaliação que não é partilhada pelos dirigentes que com ela trabalham;*
- b. Relativamente ao que está escrito no ponto 92.º, o Diretor nunca durante o seu percurso profissional, neste e noutros organismos, proferiu as palavras que a agente refere, nem sequer parecidas;*
- c. Não é apanágio utilizar esse tipo de linguagem, nem sequer aquela terminologia;*
- d. O Diretor reporta o seu contentamento pelo trabalho desenvolvido. Facilmente com provado pela totalidade dos agentes da Polícia Municipal e outros serviços de que dele dependem;*
- e. Tanto o agente ..., como todos os outros colegas fizeram serviços de prevenção na ...;*
- f. Numa análise mais pormenorizada, constatámos que a agente ... num período de compreendido entre o dia 18/07/2020 a 15/08/20, realizou apenas 6 serviços em posto fixo na ... Outros agentes realizaram 7, 9 e até 10 serviços desta natureza. Pode ver-se consultando o anexo R;*

*g. Garantidamente, que a agente não foi prejudicada em relação a outros colegas. Aliás é facilmente comprovável.*

*h. O serviço na ... era realizado todos os dias, sendo que todos os agentes passaram pelos postos fixos;*

*i. É estranho referir que há falta rotatividade quando os factos inscritos nas folhas de serviço diário indicam o contrário;*

**36. Relativamente ao ponto 95.º e 96.º:**

*a. Por terem autonomia para gerir o seu tempo, mesmo estando em postos fixos, outros agentes, inclusivamente os do sexo feminino, conseguem garantir as suas necessidades fisiológicas. Nunca ninguém foi proibido de fazer essa gestão, nem nunca a agente, mais particularmente, referiu ao Diretor quaisquer situações relacionadas com isto. Foi agora a primeira vez;*

*b. Relativamente ao abrigo para frio e chuva, apenas se pode referir que se encontram a fazer serviço de polícia para garantir a segurança de pessoas e bens e que as condições são iguais para todos os agentes;*

*c. Todos os agentes detêm equipamento ANORAQUE para os dias de chuva.*

**37. Relativamente aos pontos 97.º e 98.º:**

*a. Ainda relacionado com o ponto anterior, existia uma patrulha que garantia os locais fixos para garantir que os agentes desses pontos conseguissem gerir as suas necessidades fisiológicas e as suas refeições sempre que fosse necessário;*

*b. Esta é a prova de que havia esse cuidado;*

*c. Não se consegue aferir se é verdade que as patrulhas passavam junto da agente ... raramente, no entanto, o objetivo era passar apenas o estritamente necessário para os agentes conseguirem realizar as suas pausas para comer e ir à casa de banho, o que devia suceder uma ou, no máximo, duas vezes;*

*d. Consultadas as escolas e o sistema de gestão de assiduidade ..., constatou-se que a agente nunca saiu dos postos fixos da ... à hora que invoca (para além 22h00);*

*e. Nos meses de abril e maio o horário de saída era, para todos, às 21h00;*

*Trata-se, mais uma vez, de faltar à verdade com o objetivo de destabilizar a estrutura da Câmara;*

**38. Relativamente aos pontos 99.º, 100.º, 101.º e 102.º:**

*a. Nunca houve qualquer tipo de castigos relacionados com projeção para serviços;*

*b. Esta sensação de injustiça poderá dever-se ao facto da agente, outrora, isto é, antes das mudanças na coordenação do serviço diário, estivesse isenta da realização de alguns serviços que a maioria dos colegas fazia;*

- c. Com a mudança da estrutura interna ao nível da coordenação de serviço diários, a agente passou a não estar isenta de serviços gerais e entrou para a escala geral da esquadra;*
- d. Desta feita, conseguiu-se chegar ao equilíbrio pretendido pelo Diretor;*
- e. O Comandante tem 22 anos de experiência a comandar pessoas, não tem relações próximas com agentes da polícia municipal de ..., a não ser a estritamente profissional;*
- f. As escalas de serviço registadas não refletem, minimamente, favorecimentos a certos agentes, e de igual modo não reflete desfavorecimentos;*
- g. Contra esses factos não há argumentos;*
- h. Mais uma vez, nota-se a tendência para denegrir a imagem da Câmara Municipal e a polícia municipal e seus dirigentes. As escalas mensais são enviadas e assinadas e nunca são corrigidas, a não ser que ocorram falhas, que são corrigidas mesmo antes de entrar em vigor;*
- i. Antes da mudança da organização interna na coordenação, as folhas de organização de serviço diário eram facultadas aos agentes no próprio dia. Desde que se mudou a área da coordenação, a distribuição do serviço diário é facultada aos agentes 4 ou 5 dias antes, o que garante uma organização pessoal por parte dos agentes, bastante aceitável;*

**39. Relativamente ao ponto 103.º, 104.º e 105.º:**

- a. A organização de serviço diário é colocada no grupo da aplicação WhatsApp, o que facilita a disseminação da informação;*
- b. Contudo, a distribuição do serviço diário é disponibilizada, 4 ou 5 dias antes no interior da esquadra, em local próprio;*
- c. Todos os agentes foram adicionados no grupo de WhatsApp, ficou a discricionariedade de cada agente permanecer ou não;*
- d. Os poucos agentes que não se encontram no grupo, saíram por própria iniciativa, facto facilmente comprovado, através do registo de saída do grupo e que se encontra em anexo (S);*
- e. O facto de a agente referir que existem agentes excluídos do grupo WhatsApp, tentando conferir uma imagem de má conduta, é profundamente injusto e denota a intenção de denegrir a forma de comando do dirigente. No anexo S, verifica-se que as saídas foram iniciativa dos agentes.*
- f. A forma de transmissão de instruções pela via digital WhatsApp assume-se como um meio simples, expedito, informal e baseado num conceito de redundância não obrigatório, ao qual os agentes que escolhem aceder agradecem, por facilitar a consulta de serviço diário a tempo real, fazendo com que possam organizar, mais facilmente, a sua vida pessoal;*
- g. No anexo S, remete-se comprovativos das saídas voluntárias de alguns agentes do referido grupo. Isto desmitifica a intenção que agente pretende atingir que a exclusão do grupo é por iniciativa do serviço.*

**40. Relativamente ao ponto 106.º:**

- a. *As funções de alguns agentes mais antigos não acarretam hierarquia. São assumidos como interlocutores privilegiados responsáveis por transmitir e repetirem as instruções e ordens emanadas pelas Dirigentes, isto nos termos da lei, pois um universo de mais de 100 trabalhadores que comportam o Departamento, o Diretor não consegue ser omnipresente;*
- b. *O facto de a Agente ... não concordar com estas decisões, não significa que possa fazer acusações indiscriminadas e caluniosas à sua entidade patronal;*

41. *Relativamente ao ponto 107.º, 108.º, 109.º e 110.º:*

- a. *Aquilo que a agente ... refere é manifestamente falso. Também aqui se pode juntar prova documental, onde os próprios elementos da equipa à qual pertence a agente referem que o Diretor sempre enalteceu o trabalho realizado pelos agentes;*
- b. *Mais do que isso, consegue ler-se nos emails em anexa (T), que o Diretor refere que os agentes são experientes e que são um bom grupo para desenvolver trabalho;*
- c. *Perante a apresentação destas provas, as afirmações da agente ... revelam-se caluniosas, dando a entender uma intenção maliciosa;*
- d. *Analise-se os anexos U e V, serviços em ... e Paços do Concelho respetivamente, para se perceber como foram distribuídos alguns serviços pelas equipas;*
- e. *A agente encontra-se na média de projeção para serviços para a Parque de ... e Paços do Concelho;*

42. *Relativamente aos pontos 111.º e 112.º:*

- a. *Nada de discriminatório aconteceu à equipa a que se refere a Agente ... Mais uma vez, a intenção de prejudicar, com as suas afirmações, a estrutura, é demasiada evidente;*
- b. *O sistema de gestão de assiduidade da Câmara Municipal, não reflete as saídas tardias que a agente ... diz terem acontecido;*
- c. *As falhas de distribuição de serviço diário, falamos de milhares de falhas, também assim não o indicam. Fácil é de comprovar através da estatística apresentada nos anexos R, U e V;*
- d. *O que não se percebe é o porquê desta afronta tão direta à sua entidade patronal sem justificação para tal;*
- e. *O serviço nos Paços do Concelho reúne condições de execução especiais, mas sempre nos termos da Lei;*
- f. *Existe a forte probabilidade de os agentes que executem aquele serviço tenham de sair fora das horas normais de trabalho;*
- g. *Quando acontece, aos agentes é-lhes dado a possibilidade de serem pagos em regime de trabalho suplementar;*
- h. *Estas condições são dadas de igual modo a todos os agentes;*

- i. É evidente que não ocorreu nenhuma injustiça relacionada com a projeção de agentes para este serviço, muito menos se prejudicou a referida equipa e ainda menos se prejudicou alguém em função do género. Reforço que devem ser consultados os anexos R, U e V;*
- j. A equipa referida, não foi, evidentemente, prejudicada em relação às outras equipas.*

**43. Relativamente ao ponto 113.º:**

- a. É uma afronta indicar, taxativamente, que o serviço de posto fixo no parque de ... é executado, maioritariamente, por agentes da referida equipa do ambiente. A demonstração da distribuição do serviço diário que comporta a projeção dos agentes para aquele parque municipal indica uma distribuição equitativa de serviços naquele local. Esse documento, encontra-se em anexo (U);*
- b. É, mais uma vez, o primeiro momento que o Diretor tem conhecimento deste sentimento, que é, comprovadamente injusto e as afirmações completamente falsos. É impossível que se tenha discriminado alguém em função do nome, do género ou da equipa, os 3 anexos referidos anteriormente são evidentes;*

**44. Relativamente ao ponto 114.º, 115.º, 116.º, 117.º, 118.º, 119.º, 120.º e 121.º:**

- a. O Posto fixo no parque municipal de ... dista, sensivelmente, 5 km da esquadra e o trajeto faz-se em menos de 5 minutos;*
- b. Os agentes estão autorizados a deslocarem-se à esquadra sempre que se justifique, nomeadamente para ir à casa de banho e fazerem as suas refeições;*
- c. É precisamente a falta de iluminação, uma das razões pelas quais a polícia municipal realiza serviço de guarda de edifícios naquele parque;*
- d. Em 09 de abril de 2021, foi respondido ao Sindicato ..., tudo o que seria de explicar relativamente às condições de serviço no referido parque;*
- e. Relativamente a este assunto remete-se a resposta ao ofício ... com a nossa referência ao ... ("Anexo w");*
- f. A nossa resposta foi acolhida, não só pelo ..., mas pelos delegados sindicais que representam a referido sindicato na polícia municipal de ...;*
- g. A casa de banho portátil está a ser referida pela agente de forma a provocar algo que não se entende. A casa de banho portátil foi instalada para uso de outros trabalhadores que a solicitaram, de forma a poderem permanecer no parque mais tempo sem se terem de deslocar à esquadra, nomeadamente os condutores de reboque;*
- h. Os agentes, estão e estiveram sempre, autorizados a vir fazer as suas refeições e idas à casa de banho, como sabem todos os elementos da polícia municipal;*
- i. Este serviço prima por garantir as melhores condições laborais aos seus trabalhadores;*
- j. As trocas de serviço nunca ou raramente são negadas aos agentes;*

*k. A missiva enviada em resposta ao ... em 09 de abril de 2021 (anexo W) é completamente esclarecedora e comprova a atitude de má fé da agente ao referir afirmações falsas, pois a agente, como associada, deve conhecer a conteúdo da resposta;*

*l. A agente ... é, coincidentemente, das agentes que mais trocas realiza, constatou-se, agora, pela análise dos seus pedidos de troca (anexo X);*

*m. Incrivelmente, no ano de 2021, das dezenas de pedidos de troca (cerca de 28) em que foi interveniente, apenas foram negadas, por motivos imperiosos de serviço, 2;*

*n. É muito evidente a forma injusta de como a agente ..., levianamente, se refere aos pedidos de troca, os mesmos estão registados e são facilmente verificáveis. Mais do que injusto, é notório que as afirmações são falsas;*

**45. Relativamente aos pontos 122.º, 123.º, 124.º e 125.º:**

*a. A legislação em vigor refere que as viaturas da polícia municipal, são, por regra caracterizadas, não se constituindo como uma obrigatoriedade;*

*b. Pode ler-se Decreto-Lei 239/2009, de 16 de setembro, diploma que se regere às condições e modo de exercício das funções nas polícias municipais, nomeadamente no seu artigo 22.º n.º 1 que “As viaturas utilizadas pela polícia municipal são, em regra, caracterizadas...”*

*c. As viaturas do Departamento, são do serviço e para uso do serviço. São distribuídas em função das necessidades com que nos deparamos;*

*d. O Departamento tem cerca de 18 viaturas ligeiras, 4 todo terreno, 4 motas e uma viatura reboque, e todas em uso em condições perfeitas de utilização;*

*e. As afirmações da agente ... relativamente ao número de viaturas também não coincidem com a realidade;*

**46. Relativamente ao ponto 125.º e 126.º:**

*a. Questionado o agente ... acerca deste assunto, o mesmo ficou perplexo;*

*b. O agente ... chegou a sentir-se mal, tendo sido acompanhado ao exterior das instalações para apanhar ar e beber uma garrafa de água;*

*c. Pode dizer-se que ficou moralmente e psicologicamente afetado aquando da confrontação com as frases que a agente ... escreveu sobre a sua pessoa;*

*d. O agente ... nega veementemente que tenha proferido tais afirmações, veja-se o anexo I;*

*e. A agente ... refere que tem conhecimento que o Diretor terá realizado comentários menos próprios relativamente a outros agentes do sexo feminino. Trata-se de mais uma alegação caluniosa. O Diretor faz saber que esta e outras afirmações serão discutidas em sede própria no tempo certo;*

*f. O Diretor nega de forma absoluta que tenha acontecido ter comentado algo impróprio sobre agentes sejam qual forem o género;*

*g. De referir que o Diretor tem sempre vontade de apoiar qualquer agente, e a agente ... não foi exceção. A mesma solicita, por vezes diretamente ao Diretor, a dispensa, ou trocas de serviço. O Diretor responde prontamente e positivamente. No anexo Z, junta-se conversa mantida com o agente ... onde a mesma diz precisar de trocar um serviço com outra agente. A resposta da Diretor: “Tranquila mete a troca está atz (autorizada) “. “Podes contar C a troca”;*

47. *Relativamente ao ponto 127.º, 128.º, 129.º, 130.º, 131.º, 132.º, 133.º e 134.º:*

- a. A situação de serviço relacionado com a fiscalização de atividades económicas perpetrado pela patrulha composta pela Agente ..., deveu-se a um mau serviço, talvez por desconhecimento da legislação em vigor, algo que um agente de autoridade nunca deve arrogar;*
- b. De facto, tendo, a Policia de Segurança Pública, tida conhecimento da ação da patrulha da agente ..., aquela entidade policial questionou o Diretor, que teve, obviamente que lamentar o sucedido;*
- c. Uma patrulha da PSP foi ao local reverter as instruções que a patrulha da agente ... emanou aos proprietários do estabelecimento, algo que foi desconfortável para o Diretor, mas que foi feito com toda a razão;*
- d. O Diretor nunca teve a intenção de restringir a autonomia de qualquer agente, aquilo que pretende é, claramente, que o serviço seja executado com rigor e com base nos princípios dos direitos fundamentais;*
- e. A ação de fiscalização mal executada, poderia ter culminado num pedido de indemnização à Câmara Municipal de ... pelo facto de o estabelecimento ter encerrado por ordens ilegítimas;*
- f. Se esta situação provocou constrangimentos na vida pessoal da agente, é algo que a Câmara Municipal e o Diretor se sentem completamente alheias.*

*Da Agente ...*

48. *Relativamente aos pontos 136.º e 137.º, 138.º, 139.º, 140.º e 141.º:*

- a. O Comandante da Policia Municipal apenas se dirige à agente ... para questões relacionados com serviço;*
- b. Nunca se dirigiu em tons de má educação, muito menos em função do género, à agente ..., tendo lido tais afirmações com bastante perplexidade, tendo colocado por hipótese que não teria sido a agente ... a escrever o que aqui vê relatado;*
- c. Não se consegue perceber qual a relação entre o descontentamento tem que ver com a mudança dos responsáveis pela coordenação de serviço;*
- d. Aqui tem de se manifestar alguma surpresa, pois, conforme junto em anexo (I - numeração romana) as conversas mantidas através de mensagens, a agente ..., aquando a mudança de coordenadores, manifestou os parabéns ao Diretor;*
- e. Não se percebe o que terá acontecido para afirmar tantas falsidades, a ter sido escrito pela agente;*



- f. Já foi explicado que não é verdade que à equipa em referência se fizeram afirmações negativas, muito pelo contrário, a explicação encontra-se pormenorizada no ponto 41. desta resposta;*
- g. Continua sem se perceber do porquê que se insiste em denunciar questões que colocam em causa a orientação do serviço em função do sexo. No que a esta matéria concerne, nada faz sentido;*
- h. Ainda refere a agente a composição da equipa, onde constam agentes do sexo masculino e feminino, não se percebendo como e porquê da dita discriminação;*
- i. Parecem tratar-se de afirmações proferidas indiscriminadamente para denegrir e atingir a Câmara Municipal, o Comandante e os colegas que apoiam a direção;*
- j. Realmente custa a crer que a agente tenha escrito tantas afirmações incongruentes, em que é fácil provar o contrário;*
- k. De referir que, também aqui, o diretor foi surpreendido, pois nunca foi abordado por nenhum agente com tal discurso. E o Comandante cruza-se todos os dias com os agentes;*
- l. O Diretor não sabe a que comentários impróprios a agente se refere;*

49. No que diz respeito ao ponto 143.º, 144.º, 145.º, e 146.º e 147.º:

- a. Já fora explicado anteriormente que é facilmente comprovável que aos agentes da equipa referenciada, nenhum serviço lhe foi distribuído a mais nem a menos comparativamente com outros elementos de outras equipas, analise-se os anexos R, U e V;*
- b. De referir que, nenhuma das equipas, independentemente da sua área de intervenção, é possível atribuir exclusivamente esse âmbito específico;*
- c. Todos os elementos da polícia municipal, em casos específicos e perfeitamente atendíveis, têm de ser rendidos no local, o que claramente não acontece apenas aos elementos que agora vêm reclamar de forma tão agressiva e inexplicável;*
- d. Algo que já se referiu por diversas vezes, é a facilidade de comprovar que a distribuição de serviços é equitativa, tendo, até a próprio agente ... parabenizado por diversas vezes o Diretor e outros elementos da coordenação, conforme se prova no anexo I (numeração romana) anteriormente apresentado;*

50. Relativamente aos pontos 148.º, 149.º, 150.º, 151.º, 152.º e 153.º e 154.º:

- a. Já foi apresentado documento com a contagem dos serviços no parque de ..., onde se pode verificar a equidade existente entre todos os elementos da esquadra (anexo U) e verifica-se nos documentos que não existe qualquer tipo de discriminação, principalmente em função do género;*
- b. Relativamente às condições de serviço no parque de ..., já foi explicado, através de ofícios trocados com sindicatos, que acolheram a resposta. Encontra-se melhor explicado verificando o anexo W que se juntou para o efeito;*
- c. O ponto 44. Desta resposta explica porque são incongruentes os relatos da agente ...;*
- d. Não é verdade que nenhum agente daquela equipa tenha obedecido sempre às ordens;*

- e. Na verdade, encontram-se a decorrer processos disciplinares a agentes que desobedeceram ordens legitimamente emanadas, e que fizeram e fazem parte da equipa em referência;*
- f. Mais uma vez, existem incongruências difíceis de explicar por parte das agentes;*

**51. Relativamente aos pontos 156.º e 157.º:**

- a. Também já foi explicado no ponto 40. a) a relação não hierárquica dos elementos que coordenam serviço, mas que se volta a reproduzir: “As funções de alguns agentes mais antigos não acarretam hierarquia. São assumidos como interlocutores privilegiados responsáveis por transmitiram e repetirem as instruções e ordens emanadas pelos Dirigentes, isto nos termos da lei, pois um universo de mais de 100 trabalhadores que comportam o Departamento, o Diretor não consegue ser omnipresente”;*
- b. Repito que, a agente ... foi das agentes que mais apoiou a mudança no sistema de coordenação;*
- c. Ao ler tais afirmações, subsiste sempre a dúvida se é a agente ... que relata estas denúncias caluniosas;*

**52. Relativamente ao ponto 158.º, 159.º, 160.º e 161.º:**

- a. Tem de ser referido que estas queixas devem ser percecionadas como mentiras com o objetivo de degradar a moral, o bem-estar, e colocar em causa a honra dos agentes que denunciam falsamente, bem como toda a estrutura;*

**53. Relativamente aos pontos 162.º e 163.º:**

- a. A Situação relatada pelo agente ... potenciou uma visita aos balneários onde o Diretor não visualizou com exactidão aquilo que lhe era exposto;*
- b. Realmente o cacifo estava riscado, mas não percebeu o Diretor que tivesse sido alguém a fazer por mal;*
- c. No entanto, o Diretor falou com alguns agentes que se encontravam de turno com o agente em questão para perceber se tinham a acrescentar algo mais, no sentido de aferir eventuais atos propositados. Nada de digno de registo disseram;*

**54. Relativamente aos pontos 164.º, 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º, 171.º, 172.º e 173.º:**

- a. A agente ... não atendeu, nem respondeu a uma chamada, seguida de mensagem do Diretor;*
- b. O facto de a chamada ter sido realizada para o seu número pessoal, número que sempre utilizou com sucesso, como até se pode comprovar através de inúmeras mensagens trocadas por motivos de trabalho, não justifica a falta de disponibilidade;*
- c. Foram enviadas 3 mensagens não 4, onde indico a necessidade de comparência da agente ... num serviço no dia seguinte;*
- d. Entretanto, como não estava disponível, alterou-se a modalidade de ação e conseguiu-se arranjar outro elemento;*

- e. Tal como é seu dever, o Diretor assim que teve oportunidade chamou a atenção à agente ..., pelo facto de não ter atendido o telemóvel no dia anterior;*
- f. Pode ter sido num tom a que a agente não estivesse habituada, mas nada contra as regras da boa educação. Apenas exerceu a sua ação de comando;*
- g. Não aconteceu muitas vezes na vida profissional do Comandante situações de incorreção por parte de subordinados, desta feita, lembra-se perfeitamente do que aconteceu;*
- h. Nesta fase já não é surpresa as mentiras e falsos argumentos indicados pela agente ...;*
- i. Mais uma vez, refere argumentos falsos, nomeadamente quando se reporta à conversa que teve com o Diretor. Questionei do porquê de não ter atendido, sendo que a resposta foi: “porque me ligou para o meu número pessoal”, ao que respondi que “é sempre por esse número que falo contigo”;*
- j. O director explicou que o telefone de serviço que está distribuído é um benefício e não implica que seja o único meio de contacto;*
- k. A agente ... não quis ouvir e tentou sobrepor a sua voz à do Diretor, tendo inclusivamente apontado o dedo enquanto falava;*
- l. Algo mais está errado nos afirmações da agente ..., daí, por vezes parecer que não foi a mesma a relatora da denúncia. A agente ... foi encaminhada para o gabinete do Dr. ..., o seu chefe direto à data, não para o gabinete do Comandante. O mesmo pode testemunhar tal facto. Esta e outras incongruências denotam que se passa algo que não conseguimos, objetivamente explicar. Mas, claro está, terá de se perceber em sede própria;*
- m. O Diretor lembrou que o dever de disponibilidade nado tem que ver com o telefone de serviço. A agente, não compreendeu, e entendeu que era de outra forma, pelo que a mesma denota desconhecer a realidade laboral que se lhe aplica;*

**55. Relativamente ao ponto 174.º:**

- a. O Diretor nada consegue dizer, pois nada do que é referido pela agente aconteceu.*

**56. Relativamente aos pontos 175.º, 176.º e 177.º:**

- a. O Comandante não consegue perceber o alcance que a agente ... pretende atingir com afirmações como “alimentar rumores depreciativos”;*
- b. Em nada se revê nos sentimentos de mau estar da agente ou de outros, pois nunca nada chegou ao Diretor, que frequentemente nos briefings refere que a porta do seu gabinete se encontra sempre aberta e que pergunta sempre se há algum problema para se resolver, de forma repetida. Todos os agentes podem comprovar a veracidade deste procedimento, tomado pelo Diretor ao longo dos anos.*

*Da Agente ...*

57. Relativamente aos pontos 178.º, 179.º, 180.º, 181.º, 182.º, 183.º, 184.º, 185.º e 186.º:

- a. Nada do que refere se consegue sequer aproximar a violação dos direitos de igualdade;
- b. Já foi anteriormente referido que nunca ninguém, que tivesse sido do conhecimento do Diretor, apelidava a equipa a que pertencia a agente ..., de forma pejorativo;
- c. O Ponto 41. explica esta situação, tendo-se recorrido a prova documental, onde é referido por um agente que o Diretor sempre enalteceu o trabalho dos elementos daquela equipa. No mesmo documento — email — o Diretor trata os elementos como uma boa equipa;
- d. É falacioso e claramente tendencioso a forma como a agente refere que a equipa era composta essencialmente por elementos do sexo feminino. A equipa a que se refere, mudou algumas vezes, tal como se mudaram outras. A rotatividade de agentes estagiários pelas várias equipas assim o impunham;
- e. A equipa a se refere, era composta por 5 agentes do sexo masculino e 4 do sexo feminino. Mais uma incongruência que visa afetar a moral de alguns trabalhadores da polícia municipal. Em anexo (II — numeração romana) demonstra-se a composição da equipa para melhor ilustrar a superficialidade com que a agente ... se refere às questões do género;
- f. Nada, nem sequer pequenos indícios levam o acreditar que existam perseguições ou qualquer tipo de pressões exercidas a qualquer elemento da polícia municipal;
- g. Estranho é, a expressão da agente ... quando, no seu escrito, que pode ser lido no ponto 181.º, admite que alguns agentes “se insurgiram contra o sistema implementado...”, grupo onde ela se inclui;
- h. À semelhança do que foi relatado no ponto 11., d), passa a transmitir a definição de insurgir: sublevar insurreição, revoltar, ameaçar, atacar...” a agente ..., admite, por escrito, que é um facto que isso acontece, da parte da mesma para com o serviço, isto assume um nível de astúcia que é incomportável para qualquer instituição;
- i. Estranho é, mais uma vez, a forma como indica ser tratada pelo agente ... Em 5 anos de serviço na polícia municipal de ..., nunca ouvi tais palavras, nem nunca ninguém se dirigiu ao Diretor para relatar tais graves considerações. O agente explica melhor no anexo I;
- j. Neste momento, quando existem processos disciplinares a decorrer por situações graves, surgem afirmações falsas, cujas consequências psicológicas terão, certamente de ser reparadas;
- k. Nunca o Diretor se inibiu de garantir os direitos parentais da agente ...;
- l. Mais, soube sempre ser flexível para atender aos pedidos de trocas e outras situações que a agente ... solicitava. A prova disso encontra-se no anexo III (numeração romana), onde se visualiza mensagens onde a agente solicita a possibilidade de realizar 6 horas de serviço por motivos familiares, ao que a resposta foi que, se fosse possível em termos de escala, estaria tudo bem. À agente, neste caso concreto, foi-lhe atendido o pedido, por se entender aceitável e para a mesma conseguir conciliar a sua vida pessoal e profissional;

*m. A agente ..., foi dos agentes de polícia que menos foi escalada para o posto fixo dos Paços do Concelho, tendo realizado no período de 1 ano, 8 vezes, ao contrário de outros colegas que realizaram 15, 16, 20 ou até 28 vezes. Por este facto, a afirmação que fez não é verdadeira;*

*n. Mais uma vez, não se consegue retirar das afirmações verdadeiras que coloquem em causa o serviço da polícia municipal, tendo em conta a factualidade com que nos confrontamos analisando as provas documentais;*

**58. Relativamente ao ponto 187.º e 188.º:**

*a. O Diretor apenas afirma que as questões operacionais e condições de serviço relacionadas com este serviço são desenvolvidas de forma igual para todos os agentes. E a agente ... ou outros agentes, embora de opinião contrária, não se deve imiscuir nas decisões do Sr. Presidente da Câmara e do Comandante;*

*b. Raramente o serviço nos Paços do Concelho prolonga mais de 2 horas, nessas ocasiões existe rendição no local, até 2 horas solicita-se ao agente que aguarde pela saída do presidente. Estas decisões têm base legal de acordo com o código do trabalho, mormente o artigo 227.º do diploma;*

**59. Relativamente ao ponto 189.º:**

*a. Ora, a agente no período de um ano, com referência ao ano de 2021, realizou, apenas, 8 serviços de posto fixo nos Paços do Concelho, e 3 serviços foram no turno dos 07-13, período esse em que ocorre, sempre, rendição;*

*b. Assume-se como uma incongruência grosseira a afirmação de que por diversas vezes lhe foram negadas rendições de forma reiterada, quando a mesma esteve neste posto fixo no período 13h-19h 5 vezes, onde nunca ocorre rendição;*

*c. Analisada que foi a sistema de assiduidade da Camara Municipal, sistema esse que efetua registos de entrada e saída mediante a apresentação de cartão de leitura ... e cumulativamente com leitura biométrica, através da impressão digital, constatou-se o seguinte:*

*i. 07 de janeiro de 2021 realizou serviço no posto fixo, tendo saída às 19h00 em ponto, conforme anexo IV, extrato do sistema de assiduidade automático;*

*ii. 10 de fevereiro de 2021 realizou serviço no posto fixo, tendo saída às 13h19, conforme extrato da sistema de assiduidade automática, anexa IV;*

*iii. 25 de fevereiro de 2021, realizou serviço no posto fixo, tendo saído às 19h00 em ponto, conforme anexo extrato do sistema de assiduidade automático, confirmado pelo mesmo anexo IV;*

*iv. 04 de março de 2021, realizou serviço no posto fixo, tendo saído às 21h03 em ponto, conforme anexo extrato do sistema de assiduidade automática, com direito a remuneração extra por isso;*

*v. 30 de abril de 2021, realizou serviço no posto fixo, tendo saído às 19h15 em ponto, conforme anexo extrato da sistema de assiduidade automática;*

- vi. 11 de junho de 2021, realizou serviço no posto fixo, tendo saído às 13h00, conforme extrato do sistema de assiduidade automático;*
- vii. 23 de agosto de 2021, realizou serviço no posto fixo, tendo saído às 13h36, conforme extrato do sistema de assiduidade automática;*
- viii. 29 de outubro de 2021, realizou serviço no posto fixo, tendo saída às 19h00 em ponto, conforme anexo extrato do sistema de assiduidade automático;*
- d. Aqui revela-se a prova cabal de que a agente ... faltou à verdade de forma propositada, pois melhor que ninguém a agente conhece a sua assiduidade. O que escreve no ponto 186.º reveste-se de uma calúnia grave. Nem nunca foi escalada diversas vezes para a quele serviço, nem nunca, as vezes que lá esteve, saiu fora do seu horário normal;*

**60. Relativamente ao ponto 190.º:**

- a. Perante os factos acima expostas, mormente no ponto 59. c), verificámos que a agente não tem razão e apresenta falsas declarações quando refere que por diversas vezes não lhe foi atendida a rendição no local por outros colegas;*
- b. Estas falsas declarações culminam em consequências disciplinares e até criminais;*
- c. Repete-se que as condições de execução daquele serviço específico são iguais para todos. A evocação de procedimentos discriminatórios em função do sexo, nesta e em outras situações assume-se como grotesca. Há que retirar daqui consequências pela forma de como a agente expõe, tão levemente e superficial, faltando à verdade;*

**61. Relativamente ao ponto 191.º e 192.º:**

- a. É difícil aferir a veracidade das afirmações da agente ... quando em vários momentos se constata que mente deliberadamente;*
- b. O agente ... concedeu, com autorização do Comandante, 23 trocas de serviço à agente ..., em 24 solicitadas (anexa V);*
- c. Estranho é, que até existem registos que demonstram, uma troca efetuada entre o Agente ... e a Agente ...;*
- d. À agente ... negou-se um pedido de troca pelas motivas constantes no anexo VI.*

**62. Relativamente aos pontos 193.º, 194.º e 195.º:**

- a. Repetindo, os agentes da polícia municipal são projetados para a terreno em igualdade de circunstâncias e as folhas de serviço diário falam por si. Pode verificar-se nos dados estatísticos representados nos anexos R, U e V;*
- b. São graves as acusações de que estariam proibidos de se deslocarem à casa de banho ou realizarem as suas refeições. Aqui, todo o efetivo pode testemunhar a falta de veracidade das afirmações, inclusivamente os delegados sindicais que representa a agente;*

- c. Existem serviços que exigem rendição no local, o que depende da natureza do serviço. No entanto, a agente ... terá de mostrar em que dias isso aconteceu, o que é difícil ou impossível demonstrar. A sua assiduidade, no que concerne às saídas é das mais claras da esquadra.*
- d. Portanto não há clareza nas afirmações que, notoriamente, se revestem de falsidade extrema, algo preocupante, que não pode ficar incólume;*

**63. Relativamente ao ponto 196.º:**

- a. Já ficou suficientemente provado, através do anexo U, que é totalmente falso que houve equipas prejudicadas na projeção de elementos para serviço no parque de ...;*
- b. Também já ficou provado, que a equipa referida não é maioritariamente constituída por elementos do sexo feminino. Juntou-se extrato de uma escala mensal com a constituição da equipa referenciada, sendo que 5 eram do sexo masculino e 4 do sexo feminino, exatamente o contrário do que refere a agente, anexo II;*
- c. Esta intenção de arrogar o género, várias vezes, com a intenção de conferir intensidade às falsas declarações revela algum desespero em atingir quem se pretende atingir, uma instituição idónea como a Câmara Municipal de ..., uma polícia municipal e toda uma corporação que não se revê nestas denúncias caluniosas;*

**64. Relativamente aos pontos 197.º, 198.º, 199.º 200.º, 201.º, 202.º, 203.º, e 204.º:**

- a. As situações denunciadas através de falsas declarações, já foram explicadas mais do que uma vez neste documento;*
- b. É amplamente conhecida que estas denúncias não têm qualquer veracidade, já foi respondido aos sindicatos, delegados sindicais, tendo as mesmas acolhido e percebido em que condições são projetados os elementos policiais, bem como pela totalidade do efetivo da polícia municipal;*
- c. Por isso, remete-se a explicação para o ponto 44. de a) a p), bem como para o anexo W;*
- d. A falta de motivação da agente ..., não pode, de certeza estar relacionada com as afirmações que faz de forma falsa e com a verdadeira intenção provocar dano à Câmara Municipal de ... e á sua estrutura policial.*

**65. Relativamente à parte VII da denúncia, a que se reporta a matéria de Direito:**

- a. Uma vez que foram rebatidos todos os pontos onde se reportam as várias denúncias, algumas delas personalizadas, mas formalmente dirigida à Câmara Municipal de ..., importa referir que na sua totalidade conseguiu-se demonstrar, até com provas documentais, que nada corresponde à realidade.*
- b. Desta forma, tudo o que é referido do ponto 205.º ao ponto 215.º não se aplica, não cabendo explicação possível, senão que todas as afirmações relatadas pelas agentes se revelam comprovadamente falsas.*

- c. O tratamento que se deu às agentes queixosas não assenta, de maneira nenhuma em qualquer fator de discriminação;*
- d. Nas várias situações apresentadas nem sequer ocorrem provas de conflitos laborais pontuais, pelo contrário, apresentam-se provas de que as relações interpessoais e profissionais eram de salutar;*
- e. Não se deu, às agentes, tratamento menos favorável do que tenha sido aos demais colegas. Não foram prejudicadas, nem privadas de qualquer direito, ao contrário do que quiseram fazer parecer;*
- f. Relativamente às situações de trabalho que as agentes apontaram, provou-se serem decisões legítimas relacionadas com o serviço e por causa dele, tratou-se de um legítimo exercício do poder hierárquico;*
- g. Não ocorreram atos injustos para prejudicar ninguém, nem para exercer qualquer tipo de pressão;*
- h. Por fim, que fique bem expresso que, não houve, não há, nem haverá qualquer intenção de praticar atos relacionados com aquilo que vem expresso na queixa.*

#### CONCLUSÕES E PROPOSTAS

*Perante tudo o que foi exposto, resta demonstrar total repúdio pelas afirmações comprovadamente falsas proferidas pelas agentes. Como se percebe trata-se de uma ação concertada, o que é grave.*

*As agentes indicam, cada uma delas, por várias vezes, situações incongruentes e desfasadas da realidade, que facilmente se conseguiu provar e demonstrar que estavam revestidas de falsidades pois recorreram-se a provas documentais inabaláveis.*

*Estas trabalhadoras, que se sentem injustiçadas, não devem tentar vingar-se das decisões dos superiores hierárquicos que lhes tenham sido desfavoráveis, ainda que justas e perfeitamente legítimas, como é o caso. Claro está, que recorreram a falsas alegações de assédio coma forma de retaliação.*

*As agentes alegam fazer mais serviços de posto fixo do que outros agentes. Na verdade, conseguiu-se comprovar que aconteceu, precisamente, o contrário.*

*As agentes alegam que eram rendidas mais tarde e que esperavam horas pelas rendições. Isso, nunca aconteceu às agentes. O nosso sistema de gestão de assiduidade ..., assim o prova.*

*Terem sido discriminadas em razão do género pelos motivos atrás elencados, não se deve considerar como verdadeiro, por todas as incoerências e faltas à verdade que as mesmas mostraram ao longo das denúncias e que se conseguiu provar estarem inquinadas e até, de certa forma, adulteradas.*



*Aquando a mudança na área da coordenação, implementaram-se novas medidas de controlo de assiduidade, controlo de execução de trabalho suplementar (horas extraordinárias), controlo de distribuição de trabalho operacional e distribuição processual.*

*Estas novas medidas e procedimentos, levaram a uma verificação rigorosa e séria, que poderá ter incomodado estas agentes. O que se fez foi criar justiça no que diz respeito à igualdade e transparência, que é inequívoco, tendo em conto os documentos que se apresentam em anexo.*

*Os anexos demonstram, sem qualquer dúvida, que as agentes não têm razão em nenhuma das alegações que invocam.*

*Na verdade, provou-se que as situações onde as mesmas se sentiram injustiçadas, nem sequer se verificaram na realidade, o que torna a situação mais imoral e de uma gravidade acrescida.*

*Este tipo de denúncias, com uma clara intenção de destabilizar uma organização, tende a ter efeitos mais graves quando realizadas em grupo. Ora, as falsas afirmações de assédio moral, movidas por exemplo, por sentimentos relacionados com inveja ou frustrações perante uma nova estrutura de coordenação, ilustram uma situação de assédio moral ascendente, isto é, por parte dos subordinados em relação à sua estrutura hierárquica.*

*Senhor Presidente, como Comandante, não cedo a pressões nem a ameaças, o trabalho desenvolvido nos últimos anos teve como objetivo a prossecução do interesse público e pretendo manter os níveis de rigor e de transparência que se impõem.*

*Como bem se sabe, normalmente, as falsas acusações sobre práticas de assédio consubstanciam, muitas vezes, elas próprias, situações de assédio, neste caso para com outros trabalhadores, pares e superiores hierárquicos. Esta situação em concreto, está subsumível à figura da denúncia caluniosa, referida várias vezes ao longo do documento, ou até a outros tipos de crime, e que, não raras vezes, correspondem a estratégias típicas de tipo de assédio vertical ascendente.*

*No ponto 5 da Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339-INI), releva-se o facto de que “acusações falsas de assédio moral se poderem transformar num temível instrumento de assédio moral” e no Acordo Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, de 26 de abril de 2007, refere-se, neste âmbito das falsas acusações de assédio, que “as empresas devem assumir uma posição clara no sentido de que o assédio e a violência não serão tolerados”.*

*Este é um dos casos, não devemos, nem podemos tolerar que na nossa instituição ocorram situações tão graves e devemos agir imediatamente.*

*Note-se, que no mesmo Acordo Quadro, é referido que “terão de resultar os procedimentos a seguir em caso de eventuais ocorrências”, e entre os procedimentos está a de que “não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de processos disciplinares”. Aqui está uma clara ocorrência desse tipo. Uma atitude passiva, perante este atentado, poderá abrir precedentes irreparáveis.*

*É minha intenção, salvo melhor opinião, propor ao Exmo. Sr. Presidente, que se proceda disciplinarmente e criminalmente perante estas alegações caluniosas, oportunamente.*

*Considero que estas denúncias caluniosas, afetam a dignidade da Câmara Municipal, da Polícia Municipal, dos superiores hierárquicos e dos agentes da polícia que não se revêm nestas denúncias.*

*São denúncias que visam intimidar, são hostis, degradantes, humilhantes e desestabilizadoras. O conluio é evidente. O facto de se terem juntado 5 pessoas, que se dizem estarem a ser discriminadas em razão do género, mostra perversidade e astúcia na forma de atuação. Porquanto, pensam garantir meios de prova testemunhal através do conluio, ou seja, em razão do número de pessoas denunciantes e apresentação de testemunhas, algumas delas certamente sem saberem ao certo o teor das alegações, umas escolhidas em razão das suas relações afetivas, amplamente conhecidas, e outros por estarem a decorrer procedimentos disciplinares contra os mesmos.*

*Como militar e oficial da Guarda Nacional Republicana, jurei defender a Constituição e as demais Leis da República, tenho sido reconhecido pelas mais altas entidades, Chefes de Estado estrangeiros, membros do Governo, organizações internacionais, provo o meu valor de forma constante. Não posso permitir que este conluio continue no tempo, tenho o dever de denunciar de imediato.*

*Neste momento, perante esta situação, existe um sentimento de que “vale tudo” para denegrir a imagem da estrutura municipal. Os alvos destas denúncias caluniosas, passarão a andar sempre acompanhados de forma a prevenir situações de falsos testemunhos. Alguns temem, até, pela sua integridade física. Estes procedimentos acarretam um imensurável desgaste a nível profissional e a nível pessoal. Contudo, não vou ceder às pressões infundadas e ameaças, tendo por base alegações caluniosas, que atentam contra o nome da Câmara, contra o nome do Comandante, e contra o nome dos agentes.*

*Considerando o que ficou exposto, fica demonstrada a inexistência de qualquer prática de assédio moral discriminatório em função do sexo ou de qualquer outra situação de alcance ou de incumprimento de regras respeitantes ao funcionamento do serviço visado, pelo que, em conformidade, deverão os presentes autos e a queixa em causa ser objeto da competente decisão de arquivamento. (...)*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.

**2.3.** E, nos termos da alínea f) do artigo 3.º do mesmo diploma, compete à CITE: “Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.4.** O artigo 6.º n.º 1 do Tratado da União Europeia vem estabelecer que a União Europeia reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos fundamentais da União Europeia, de 7 de dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de dezembro de 2007, em Estrasburgo, atribuindo-lhe o mesmo valor jurídico dos Tratados.

**2.5.** E, prevê a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no artigo 1.º que “A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida”, o artigo 3.º refere que “todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua integridade física e mental”.

**2.6.** Nos termos da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento

entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como “missão” e um “objetivo” da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas ações (Considerando 2).

**2.7.** Neste sentido, o assédio é contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo (Considerando 6).

**2.8.** A adoção de disposições relativas ao ónus da prova tem um papel significativo na garantia da aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento. De acordo com o Tribunal de Justiça deverão, pois, ser tomadas medidas para garantir que o ónus da prova incumba à parte demandada em caso de presumível discriminação (Considerando 30).

**2.9.** Ainda de acordo com a Diretiva mencionada a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento requer a aplicação de procedimentos adequados por parte dos Estados-Membros.

**2.10.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições de trabalho justas; e, III – Proteção e inclusão sociais. O objetivo é conferir aos cidadãos novos direitos e direitos mais eficazes, apoiados em 20 princípios fundamentais, dos quais se destaca o princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

**2.11.** No âmbito do ordenamento Jurídico Português, a Constituição da República Portuguesa, desde logo no seu artigo 1.º, estabelece o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

**2.12.** O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, considerado como referência axial de todo o sistema de direitos fundamentais<sup>2</sup>, constitui o valor absoluto da pessoa, assumindo-se como fonte de direitos inalienáveis.

**2.13.** O artigo 9.º da CRP estabelece como Princípios fundamentais do Estado, sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

“(…) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(…) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(…) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres ( …)”.

**2.14.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.15.** No capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias pessoais, a CRP, determina no seu artigo 25.º, o “*Direito à integridade pessoal*”, referindo que “*A integridade moral e física das pessoas é inviolável.*”

**2.16.** No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 58.º da CRP sob a epígrafe “Direito ao Trabalho” recomenda: “(…) Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

a) A execução de políticas de pleno emprego;

b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;

c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

**2.17.** O artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que dispõe, no seu n.º 1, alínea b), que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem,

---

<sup>2</sup> MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui - Constituição da República Portuguesa Anotada, TOMO I, 2.ª ed. pág. 79  
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

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

**2.18.** Estes princípios e Direitos reconhecidos na ordem jurídica Comunitária e Constitucional, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente no artigo 15.º do Código do Trabalho cuja epígrafe “Integridade física e moral” refere: *“O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”*

**2.19.** Na subsecção III, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à igualdade e não discriminação.

**2.20.** Na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, o artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação” determina que: *“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)*”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.21.** Importa elucidar que a discriminação pode ser direta ou indireta (art.º 23.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Código do trabalho).

**2.22.** Existirá discriminação direta quando, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

**2.23.** A discriminação indireta resultará de disposição, critério ou prática aparentemente neutras, porém suscetíveis de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que se encontre objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

**2.24.** O n.º 1 do art.º 25.º do Código do Trabalho, proíbe a discriminação pelo empregador, direta ou indireta, em razão dos fatores de discriminação previstos no n.º 1 do art.º 24.º, do mesmo código.

**2.25.** É importante referir que, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

**2.26.** O n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que “*O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.*”.

**2.27.** Acresce que a prática de ato discriminatório lesivo do/a trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

**2.28.** Estão previstos como deveres do empregador, no artigo 127.º, n.º 1, alínea a)<sup>3</sup>, e alínea c) do Código do Trabalho, nomeadamente “*Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio*” e “*Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral*”.

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

**2.30.** O assédio moral, também conhecido por *mobbing*, encontra a sua definição legal no n.º 2 do Artigo 29.º do Código do Trabalho, que determina: “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de

---

<sup>3</sup> Alterado pelo Artigo 2.º da Lei n.º 93/2019 - Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04, em vigor a partir de 2019-10-01  
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

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

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

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

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

**2.35.** No entanto, conforme esclarecer o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 02.02.2009, Processo 0843819: *“as fórmulas mais frequentes do mobbing consistem na marginalização, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua reputação.”*

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



*adequadamente delimitar a sua esfera de proteção.*

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

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

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

**2.38.** A doutrina sempre se mostrou dividida, pois, “enquanto para alguns o mobbing pressupõe uma **intenção persecutória ou de chicana** (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objetivo das práticas reiteradas”. No entanto, há que ter presente, nos termos do art. 15º do Código do Trabalho “O empregador, incluindo pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”, direito este com consagrado também no n.º 1 do artigo 25º da CRP e no n.º 1 do artigo 70º do Código Civil.

**2.39.** Ensina Maria do Rosário Palma Ramalho, in Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4ª Edição, Almedina, pág. 390, “4. Os limites imanentes dos direitos fundamentais e dos direitos de personalidade do trabalhador são os que decorrem do princípio geral segundo o qual as situações jurídicas devem ser exercidas dentro dos parâmetros de adequação funcional ou de admissibilidade para que foram conferidas. (...)”. Importa ainda chamar à colação a

alínea c) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho, nos termos do qual o empregador deve proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, bem como a alínea a) do mesmo artigo, de acordo com a qual o empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, nomeadamente, o assédio. Em paralelo ao atrás aludido, referir ainda, o art. 126º, de harmonia com o qual o empregador e trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, devendo as partes, designadamente o empregador, colaborar na obtenção da promoção humana, profissional e social do trabalhador.

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

**2.41.** Segundo aquele autor o assédio revela-se como comunicação hostil e antiética dirigida de forma sistemática, por uma ou mais pessoas, a um individuo, com carácter de frequência (quase diariamente) durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses) e devido à frequência e duração resulta em considerável mal-estar psíquico, psicossomático e social da vítima.

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

**2.43.** Por fim, as condutas de assédio moral, na perspetiva da autora francesa Marie-France Hirigoyen, envolvem sempre um tipo de sofrimento perverso, na medida em que interferem na vida moral e psicológica da vítima, provocando danos na sua dignidade, prejudicando-o nas suas relações sociais e afetivas e chegando mesmo a afetar a sua identidade pessoal.

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

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

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

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

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

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

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

**2.51.** O comportamento assediante é premeditado e reiterado.

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

### **III - O CASO CONCRETO**

**3.1.** No caso em apreço, o Sindicato ..., doravante, apenas “Sindicato”, vem apresentar queixa, em representação das suas associadas ..., ..., ..., ... e ..., por assédio moral discriminatório, reportando um conjunto de factos, que na sua ótica consubstanciam a prática de assédio moral discriminatório em função do sexo.

**3.2.** Da análise realizada aos factos descritos pelo Sindicato na sua exposição, dos documentos por este carreados, das declarações proferidas pelas testemunhas, do contraditório realizado pela entidade empregadora e dos documentos carreados por esta, afigura-se-nos como pertinente para a análise da eventual prática de assédio moral discriminatório os factos constantes nos artigos 29.º (trabalhadora ...), 40.º a 43.º (trabalhadora ...), 125.º e 126.º (trabalhadora ...), 158.º e 159.º (trabalhadora ...), 182.º e 191.º (trabalhadora ...) e que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos.

**3.3.** Quanto ao demais, afigura-se-nos que apesar de se verificar a existência de alguns comportamentos que indiciam a prática de assédio moral, estes terão na sua génese, as condições de trabalho e não o factor discriminatório – sexo -, pelo que não serão aqui analisados.

**3.4.** Em suma, e de forma transversal a todas as agentes queixosas, verifica-se a existência de denúncias relativamente a comentários discriminatórios, machistas, misóginos e de cariz sexual, proferidas por agentes do sexo masculino, nomeadamente o Agente Graduado ... e ..., que exercem funções no comando operacional da Polícia Municipal.

**3.5.** Em resposta aos factos relatados nos mencionados artigos, a entidade empregadora, através do Sr. Major ... e, Diretor do Departamento de Polícia e Fiscalização Municipal, doravante apenas “Diretor”, ora nega as alegações das trabalhadoras, ora advoga desconhecer que tais comentários tenham sido proferidos.

**3.6.** Foi ainda junto pela entidade empregadora, depoimento escrito dos Agentes ... e ..., onde desmentem ter proferido os comentários que lhe são imputados.

**3.7.** Ora, o que se esperava da entidade empregadora, em obediência ao n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, era que afastasse os indícios de discriminação levantados pelas trabalhadoras, através da demonstração de que estas não foram alvo daqueles comentários discriminatórios.

**3.8.** Estamos cientes que o afastamento deste tipo de indícios é complexo, todavia, o que seria expectável era que a entidade empregadora tivesse uma postura proactiva na descoberta da verdade, nomeadamente através da abertura de um processo disciplinar, nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do trabalho em funções públicas, aprovada em anexo, à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

**3.9.** Ao invés, e de acordo com a informação constante no processo, afigura-se que a entidade empregadora optou por escusar-se a cumprir com o seu dever, decidindo delegar no Diretor (um dos principais visados na queixa) o seu direito de resposta. Por sua vez, e quanto aos factos aqui em apreço, o Diretor ou nega sem qualquer prova, ou refere que os desconhece, remetendo igualmente a sua resposta, para as informações proferidas pelo Agente ... e pelo Agente ..., que negam as afirmações das trabalhadoras queixosas.

**3.10.** Ora, relativamente ao caso em apreço, afigura-se pertinente referir que nos casos em que há denúncias de práticas de assédio, seja de assédio moral, ou sexual, é de primordial importância que os serviços encetem todas as diligências tidas por necessárias, no mais curto espaço de tempo atento os valores que estão em causa, nomeadamente, condutas de pressão psicológica quando exercidas sobre alguém com quem se tem uma relação de poder.

**3.11.** Ora, se, nos termos do disposto na al. a) do n.º 1 do artigo 127.º do CT, “*o empregador deve, nomeadamente: Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio”.* (sublinhado nosso)

**3.12.** A alínea l) do n.º 1 do mesmo artigo 127.º do CT estabelece que “o empregador deve instaurar

procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho” (sublinhado nosso).

**3.13.** Assim, afigura-se que o que deveria ter sido feito e não foi, ressalve-se, porquanto esse é um dos deveres do empregador, que detém o poder disciplinar, seria, aquando das primeiras denúncias, instaurar um procedimento disciplinar e, se necessário fosse, nessa sede, desencadear um processo de inquérito, relativamente à/s pessoa/as que desenvolveram condutas que poderiam revestir a práticas de assédio moral, promovendo no seu final, a aplicação de sanção disciplinar, ou o arquivamento do procedimento, conforme se comprovasse ou não as alegadas situações de assédio.

**3.14.** Neste sentido, não basta à entidade empregadora negar ou alegar desconhecer os factos que lhe são imputados. É necessário provar, ou pelo menos, atento o suprarreferido, abrir um procedimento disciplinar com vista a comprovar/afastar, sem margem para dúvidas, os factos alegados pelas trabalhadoras.

**3.15.** Acresce que toda a resposta da entidade empregadora, recorde-se redigida pelo Diretor e tido como um dos principais assediadores, está eivada de um tom intimidatório, com constantes ameaças, diretas ou indirectas, de acções disciplinares e até criminais sobre as trabalhadoras.

**3.16.** Sucede que, é esta conduta, ela própria, capaz de configurar uma forma de assédio, uma vez que permite constranger as trabalhadoras a denunciarem as situações de assédio de que eventualmente são alvo, com receio de lhes ser instaurado um procedimento disciplinar com vista a ser aplicada uma sanção disciplinar ou pior ainda, serem alvos de processos judiciais.

**3.17.** Não se quer com isto dizer que os visados não têm direito a defender-se e a agir judicialmente quando entendam que estão a ser injuriados ou difamados. Essa é uma questão distinta e não está aqui em causa. O que está aqui em apreço é a conduta passiva da entidade empregadora, que não logrou afastar os indícios de assédio moral discriminatório denunciado pelas trabalhadoras, optando por não instaurar um procedimento disciplinar para averiguar se os comportamentos denunciados pelas trabalhadoras são verdadeiros e configuram uma prática de assédio moral discriminatório, deixando-as numa posição de fragilidade perante os seus superiores hierárquicos.

**3.18.** E, não se diga que os Agentes ... e ... não são superiores hierárquicos das trabalhadoras, porquanto se afigura evidente, dos elementos carreados para o processo que ambos exercem

funções de chefe de Área, sendo-lhes delegadas funções de chefia, ainda que essas funções não se encontrem oficializadas.

**3.19.** Acresce que o descrito pelas trabalhadoras no artigo 125.º mostra-se corroborado por depoimento escrito do agente ... e o descrito no artigo 191.º mostra-se corroborado pelos agentes ... e ..., pelo que mais premente se mostrava a necessidade de afastamento da prática destes atos.

**3.20.** Assim, os atos acima descritos e analisados, são, em nosso entender, indiciadores de violência psicológica, ora direta (explícita) ora indireta (subtil), aptos a provocar sofrimento nas trabalhadoras e, conseqüentemente, danos na sua dignidade, nas suas relações sociais, pessoais e afetivas, com implicações para a autoestima das vítimas, prejudicando fortemente ou inviabilizando até, o exercício da atividade profissional, tão só e apenas por serem mulheres.

**3.21.** 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 discriminação em função do sexo por parte da entidade empregadora, através dos superiores hierárquicos em relação às trabalhadoras/queixosas e suas subordinadas hierárquicas;

**4.2.** Remeter o parecer às queixosas 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 08  
DE JUNHO DE 2022.**