

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 405/CITE/2022

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 405/CITE/2022, referente ao processo n.º CITE-QX/583/2022: Queixa por eventual prática de assédio moral discriminatório em função do sexo
Processo de reclamação n.º 2258-RP/2022

I – OBJETO

1.1. Em 01.07.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., a reclamação do Parecer n.º 405/CITE/2022 de 08.06.2022, aprovado por unanimidade dos seus membros, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

..., tendo sido notificado do Parecer n.º 405/CITE/2022, proferido no âmbito do Processo n.º 583-QX/2022 pela CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e não concordando com o mesmo vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 184.º e seguintes e 191.º do Novo Código de Procedimento Administrativo (CPA), apresentar RECLAMAÇÃO, com os seguintes termos e fundamentos:

1. Nos termos da alínea f) da Lei Orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), o Sindicato ..., em representação das trabalhadoras ..., ..., ..., ... e ..., apresentou uma queixa na CITE.

2. Em resultado do procedimento administrativo instaurado na sequência desta iniciativa e atendendo aos elementos recolhidos, a CITE proferiu parecer no sentido que se extrai as seguintes conclusões:

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 á Inspeção Geral de Finanças, nos termos previstos na allnea 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.

3. A CITE entendeu que apenas as condutas descritas nos artigos 29.º (trabalhadora ...), 40.º a 43.º (trabalhadora ...), 125.º e 126.º (trabalhadora ...), 158.º (trabalhadora ...) eram suscetíveis de integrar a prática de assédio moral discriminatório, eximindo-se de analisar o demais relatado, assim limitando o objeto do seu parecer, pelo que somente sobre as primeiras poderia incidir a posição desta entidade, sob pena de inaceitável contradição:

29.º

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

30.º

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

40.º

Num desses ..., em meados do mês de abril do ano de 2020, a ... 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

41.º

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

42.º

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

43.º

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

125.º

Acresce a todas as situações elencadas anteriormente, uma perseguição constante, sobretudo, às ... do sexo feminino, com comentários preferidos pelos Chefes ... (particularmente ...) que diminuem, humilham e maltratam essas ..., 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 ... vão a passar nos corredores e diretamente dirigidos a elas e até mesmo preferidos perante todo o efetivo (a ... tem conhecimento que o próprio ... terá realizado comentários menos próprios relativamente a outras ... do sexo feminino, mas nunca relativamente a ela).

158.º

Estas situações de desigualdade e de manifesta discriminação para com as ... 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.

4. Ora, conforme resume a CITE nas suas conclusões, os atos em discussão respeitam a comentários proferidos pelos ... e ... e pelo Sr. Diretor ...

5. Não consta dos artigos 29.º e 30.º da queixa apresentada, qualquer comportamento que evidencie discriminação da ..., na verdade, o Sr. Diretor sempre deu resposta às sucessivas reclamações por esta apresentadas, em conformidade com os procedimentos e com a lei, informando a trabalhadora das limitações do serviço, nunca tendo negado à mesma qualquer solicitação legítima e praticável atendendo às circunstâncias e recursos da ..., se tal não agravava à ... em causa, é pois irrelevante.

6. Por um lado, não existiu qualquer relação de causa-efeito entre as reclamações apresentadas pela ... e alteração das funções que exercia, foram antes as necessidades do serviço, nomeadamente de

apoio ao setor das atividades económicas. Por outro lado, as mudanças de funções, tiveram em conta as aptidões e qualificação profissional da trabalhadora e a crença que a sua colaboração poderia ser útil noutras área.

7. Não houve qualquer fator discriminatório, tendo o cambio de funções decorrido de acordo com o cumprimento estrito da lei e com as formalidades exigíveis.

8. Tais decisões de gestão não visaram, de qualquer forma, diminuir a trabalhadora na sua dignidade e atingi-la na sua honra e consideração, muito menos visaram prejudicar a trabalhadora.

9. A este propósito sempre se diga que a entidade empregadora ou os superiores hierárquicos das trabalhadoras nunca discriminaram trabalhadores por nenhum motivo, muito menos por motivos relacionados com a discriminação em razão do sexo.

10. Mais se diga, que no artigo 29.º e 126.º da queixa não é particularizado qualquer comentário machista ou depreciativo, pelo que tal acusação deve ser desconsiderada, por manifesta falta de fundamento, o mesmo se diga do artigo 30.º que não passa de um juízo subjetivo.

11. Aliás, cumpre esclarecer que é inaceitável que a CITE recrimine o exercício do direito de resposta exercido pela entidade empregadora, através do Sr. Diretor, ajuizando o seu contraditório quanto aos factos alegados e chamadas de atenção para a gravidade das falsas ou pelo menos infundadas alegações em causa, e ainda para as legais consequências advenientes de tal denúncia caluniosa.

12. Importa lembrar que o exercício do direito de contraditório, um dos pilares do procedimento administrativo, jamais pode ser limitado evitando ferir suscetibilidades e desagradar a outra parte, sob pena de se perder o sentido do seu exercício.

13. Depois, sempre se dirá, que o Sr. Diretor, atendendo ao estatuto que ocupa tem o dever de exortar qualquer trabalhador ou entidade para o cumprimento da lei, pelo que parece excessivo e injustificado atribuir “tom intimidatório” à resposta oferecida em sede de audiência dos interessados, quando o que está em causa é adequado exercício das funções de superior hierárquico.

14. Quanto aos comentários que geraram a queixa em causa (artigos 40.º a 43.º, 125.º e 126.º, 158.º) damos por reproduzido o alegado na resposta à queixa apresentada, reafirmando que quer o Sr. Diretor, quer a entidade empregadora, não tinham conhecimento sobre sua ocorrência, porquanto nunca lhes chegou qualquer reporte por parte das ... envolvidas.

15. De todo o modo, o uso expressões e comentários que vem imputado aos ... e ... foi negado pelos mesmos, os quais se sentiram ultrajados e surpreendidos quando confrontados com tais acusações, quanto a esta matéria, sempre se dirá a queixa representa apenas uma das versões sobre o sucedido, pelo que, no âmbito dos deveres de isenção que devem prosseguir, o CITE deveria ter analisado com rigor a prova apresentada pela entidade empregadora, nomeadamente aferir da idoneidade dos depoimentos prestados por estes ..., os quais, não devem ser descredibilizados ou desprezados apenas por serem acusados.

16. Acresce que, ao contrário dos depoimentos que sustentam a queixa, ao contrário daqueles que comprovam a posição da resposta à mesma, encontram-se feridos de múltiplas incongruências, as quais não devem passar despercebidas quanto à credibilidade que lhes possa ser atribuída (veja-se a falsidade quanto à ... tardia, a falsidade quando à atribuição de mais serviços de posto fixo, etc.).

17. Na verdade, as ... relatam factos refutados inequivocamente por prova documental, o que desde logo demonstra que deve ser tida cautela na valoração das suas declarações.

18. Na verdade, as trabalhadoras sentem-se injustiçadas com a mudança do sistema de coordenação e discordaram de alguns atos dos seus superiores hierárquicos, o que não lhes dá o direito de usarem de tão ilustres instituições como a CITE, como forma de fazer pressão sobre a sua entidade empregadora e de obterem decisões que sejam mais do seu agrado, beneficiando desta forma de um tratamento diferenciado, esse sim, discriminatório em relação aos demais colegas.

19. Depois, importa referir que a transcrição dos comentários na queixa é feita sem qualquer contexto e sem referência em concreto às expressões utilizadas, limitando-se a referir quanto aos factos imputados ao Sr. Diretor, a alegada ocorrência de comentários “menos próprios”.

20. Bem se entenda que certos comentários entre colegas não passam de brincadeiras, muitas vezes mal interpretadas pelos seus destinatários, então, se as ... se sentiam incomodadas com alguma atitude, o que nunca demonstraram, deveriam ter usado dos meios próprios acionando a intervenção do empregador, quem detém os meios adequados dirimir tais litígios, sendo totalmente desnecessário a intervenção de instituições terceiras.

21. Nestes termos, a entidade empregadora reclamante rejeita perentoriamente terem ocorrido comportamentos para com as trabalhadoras que configurem assédio moral ou que constituem a prática de atos discriminatórios, porquanto, nunca lhe foram comunicados quaisquer incidentes com as visadas e apenas agora talvez motivadas por questões políticas, vêm relatar factos nunca antes conhecidos,

pelo que se entende não existirem indícios credíveis e suficientes que possam sustentar tais práticas, pelo que vão tais factos devidamente impugnados.

SEM CONCEDER

22. Importa esclarecer igualmente que os ... e ... não são superiores hierárquicos das queixosas e que na ... existe uma estrutura rigorosamente definida e deve ser respeitada por todos, não podendo a CITE criar graus ad hoc nas relações verticais.

23. Vejamos, o facto de as equipas destacadas terem atribuído a algum dos seus membros a liderança do grupo, não significa delegar nessa pessoa os poderes atribuídos a um superior hierárquico, muito menos criar um regime de subordinação quanto aos demais membros do grupo, os quais apenas respondem e devem responder perante o legal e competente superior hierárquico.

24. Conforme já foi dito em resposta à queixa apresentada, “As funções de alguns ... mais antigos não acarretam hierarquia. São assumidos como interlocutores privilegiados responsáveis por transmitirem e repetirem as instruções e ordens emanadas pelos Dirigentes, isto nos termos da lei pois num universo de mais de 100 trabalhadores que comportam o Departamento, o Diretor não consegue ser omnipresente”.

25. Ou seja, estes ... não exercem qualquer poder de direção ou controlo sobre os demais, limitando-se a servir de meio de comunicação das ordens, essas sim, proferidas pelos superiores hierárquicos, jamais tendo os seus colegas de prestar contas perante si.

26. Assim, as relações que devem ser apreciadas para o apuramento de eventuais responsabilidades são de cariz horizontal, isto é, entre trabalhadores, e, por isso, não existem fundamentos para que a instituição possa ser visada, conforme V. Exas. parecem pretender indicar no parecer do qual aqui se reclama.

27. Na situação em apreço, em que o alegado assédio é praticado por colegas de trabalho e que o empregador desconhece o comportamento vexatório ou humilhante, o trabalhador tem de reclamar ou denunciar junto do empregador ou do superior hierárquico com responsabilidade disciplinar sobre o assediante.

28. Se assim não acontecer, o empregador não tem forma de atuar em conformidade, protegendo o trabalhador, nos termos dos artigos 25., 29. e 127. do Código de Trabalho.

29. *Apenas em caso de passividade ou omissão do empregador, é que este poderá ser responsabilizado pelo assédio, isto é, por omissão das medidas adequadas a evitar a reiteração do comportamento assediante.*

30. *Tal como vem a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça afirmando: “não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral exigindo-se que se verifique um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado. Mesmo que se possa retirar do art. 29.º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.” (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09.05.2018 (Proc. 532/11.5TTSTR.EI.SI)).*

31. *Ora, apenas quando foi notificada da queixa, a entidade empregadora teve conhecimento das queixas em relação alegados aos comportamentos do Sr. Diretor e dos ... e*

32. *Nessa sequência, exigiu os devidos esclarecimentos sobre o relatado, tendo sido recolhidos os depoimentos dos visados e declarações necessárias (informações e documentos carreados na reposta à queixa).*

33. *Efetivamente, entidade empregadora agiu como entendeu ajustado às circunstâncias em causa, procurando investigar sobre veracidade das acusações, apurando se existiam indícios de discriminação que justificassem a instauração de procedimento disciplinar.*

34. *Aliás, conforme prevê o artigo 207., n.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, “Assim que seja recebida participação ou queixa, a entidade competente para instaurar procedimento disciplinar decide se a ele deve ou não haver lugar.”, dispondo o seu n.º 2 que “Quando entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no número anterior manda arquivar a participação ou queixa”.*

35. *Ou seja, em sede de despacho liminar, cabe a entidade empregadora decidir se há ou não lugar a procedimento disciplinar, podendo para tanto realizar as diligências preliminares que considerasse adequadas, conforme ocorreu no presente caso.*

36. *Sempre se dirá que nenhum procedimento disciplinar deve ser instaurado de “ânimo leve”, sendo acionado tal meio automática e independentemente dos factos alegados e da sua credibilidade, pois bem sabemos as consequências psicológicas, emocionais e até económicas deste tipo de ação nos trabalhadores vidados.*

37. Assim, contrário do que se afirma no parecer, a entidade empregadora não se limitou a ignorar a queixa que recebeu aquando da notificação pela CITE para exercer direito de resposta, momento em que tomou conhecimento dos factos em discussão, demitindo-se dos seus deveres para com os trabalhadores, mas antes iniciou um processo de averiguação sobre o sucedido.

38. Certo é que, quando os responsáveis hierárquicos das queixosas tomaram conhecimento dos factos, não se remeteram a uma atitude de inércia, antes adotando os procedimentos que consideravam mais adequados, não podendo o ... ser acusado de não encetar os esforços necessários para o apuramento da verdade.

39. Assim, não se vislumbra qual o fundamento jurídico para responsabilizar a entidade empregadora por comportamentos alegadamente assediantes praticados pelos seus trabalhadores e em relação aos quais, logo que tomou conhecimento da situação, adotou as medidas que considerou as mais adequadas.

40. Ponderando que o artigo 29.º do Código do Trabalho não prescinde do requisito de imputação do facto ao ..., por ação ou por omissão, nos termos gerais de direito — artigo 28.º do dito diploma — e não tendo sido estabelecido tal requisito em relação à entidade empregadora, o parecer da CITE apenas poderia ser no sentido desfavorável em relação à responsabilização da entidade empregadora.”.

1.2. Em obediência ao princípio do contraditório, foi o ... - Sindicato ..., notificado para se pronunciar, o que fez, nos seguintes termos:

“..., tendo sido notificado para, querendo e em representação das trabalhadoras ..., ..., ..., ... e ..., enunciar o que houver por pertinente em relação à reclamação apresentada pelo ... sobre o Parecer n.º 405/CITE/2022 referente ao Processo n.º CITE-QX/583/2022 onde se conclui pela existência de assédio laboral discriminatório em função do sexo, vem exercer o DIREITO DE RESPOSTA, o que faz nos seguintes termos e fundamentos:

1.º

Começa-se desde logo por enunciar que a Reclamação apresentada pelo ... é jurídica e eticamente insustentável.

2.º

Se, desta feita, a autoria da reclamação apresentada pelo ... não é expressamente atribuída Exmo. Sr. Diretor ..., o tom hostil, intimidatório, ameaçador da mesma para com as trabalhadoras queixosas é notoriamente idêntico aquele que foi utilizado anteriormente e que, muito corretamente, o douto Parecer n.º 405/CITE/2022 sublinhou e caracterizou como uma conduta em si mesmo passível de constituir uma forma de assédio (vide pontos 3.15, 3.16 e 3.17 do Parecer).

3.º

Aliás, não obstante, formalmente as causas da sua origem serem diferentes, certo é que, após a apresentação da queixa pelas trabalhadoras (e após a mesma ser do conhecimento do Exmo. Sr. Diretor ... e dos ... e ...), duas (2) delas vêm-se presentemente como arguidas em processos disciplinares comuns (Processo disciplinar n.º 406/2022 onde é arguida a trabalhadora queixosa ... e Processos Disciplinares n.ºs 303/2022, 402/2022 e 403/2022 onde é arguida a trabalhadora queixosa ...) e uma terceira vê-se como imputada num processo disciplinar especial de inquérito (Processo inquérito 312/2022 onde é visada a trabalhadora queixosa ...).

4.º

Ou seja, das cinco (5) trabalhadoras queixosas apenas duas (2) não têm qualquer tentativa de imputação de responsabilidades disciplinares (por ora).

5.º

E não foram só as trabalhadoras queixosas a serem objeto de processos disciplinares após o conhecimento Exmo. Sr. Diretor ... e dos ... e ... da dedução das queixas de assédio discriminatório com base no gênero porquanto testemunhas por elas arroladas e que prestaram depoimento foram igualmente objeto de processos disciplinares (como o ... que é arguido no Processo Disciplinar n.º 405/2022 ou como o ... que é arguido no Processo Disciplinar n.º 129/2022).

6.º

Se, como se enunciou, todos os processos disciplinares têm causas distintas e em nenhum se expressa ter como causa as queixas apresentadas pelas trabalhadoras, certo é que todos surgem após o seu conhecimento Exmo. Sr. Diretor ... e dos ... e

7.º

Mas não é somente a existência dos processos disciplinares, mas também as medidas cautelares que são determinadas nos mesmos, i.e., logo a mais gravosa e pelo maior prazo (suspensão cautelar pelo prazo de 90 dias) que as trabalhadoras queixosas corretamente vêm como sanções “autónomas” atenta a inexistência de fundamentos para a sua aplicação.

8.º

Não é somente a existência de processos-crime que o Exmo. Sr. Diretor ... e os ... e ... intentaram contra as trabalhadoras queixosas ... e ... após a dedução da queixa de assédio discriminatório ao CITE.

9.º

Mas também o que as trabalhadoras queixosas entendem ser o tratamento diferenciado que lhes dispensado pelo próprio ... por contraposição àquele que é aplicável ao Exmo. Sr. Diretor ... e aos ... e ..., pois se as participações disciplinares destes contra as trabalhadoras queixosas originam imediatamente processos disciplinares comuns (inclusive com a aplicação de suspensões cautelares pelos prazos máximos legalmente permitidos), as participações das trabalhadoras queixosas contra aqueles determinam apenas processos disciplinares especiais de inquérito, cujo andamento desconhecem.

10.º

Por tudo isto, entendem as trabalhadoras queixosas que a preocupação expressa nas conclusões 3.15 e 3.16 do Parecer n.º 405/CITE/2022 se encontra a ser materializada, ou seja, que o tom e as ameaças que perpassam a defesa do Exmo. Sr. Diretor ... (que são replicados na reclamação apresentada pela ...) concretizaram-se nos diversos processos disciplinares que foram movidos contra as trabalhadoras queixosas.

11.º

De resto, os argumentos aduzidos na reclamação da ... são exatamente os mesmos que já haviam sido aduzidos na defesa elaborada pelo Exmo. Sr. Diretor ... e pelos ... e ... e que foram totalmente desmontados no Parecer n.º 405/CITE/2022.

12.º

Começa a ... que não consta dos artigos 29.º e 32.º da queixa apresentada qualquer comportamento que evidencie discriminação da trabalhadora ...

13.º

Não obstante se expressar o desânimo de somente o art. 29 da queixa ter sido qualificado como assédio moral discriminatório (em função do género) da trabalhadora ... quando outros existiam narrados na respetiva peça que, em seu entender, seriam merecedores de tal qualificação (sem prejuízo de todos serem sempre reconduzíveis ao conceito de assédio moral não discriminatório).

14.º

O facto de aí (art. 29 da queixa) não ser particularizado nenhum comentário machista ou depreciativo em concreto não significa naturalmente que a referida qualificação e imputação deva ser desconsiderada. Manifestamente que não. A imputação do fator discriminatório é clara e objetiva.

15.º

Quanto ao enunciado nos pontos 5 a 9 da reclamação, aí apresenta-se uma versão deturpada (e inverídica) dos factos, numa tentativa espúria de afastar o que sempre foi o verdadeiro propósito em reacção à trabalhadora ..., qual seja, discriminá-la em relação aos demais E discriminá-la em função do seu gênero.

16.º

Ou não tivessem os atos empreendidos, na sua maioria, a aparência de legalidade formal - aparência essa auxiliada pelo recurso a conceitos indeterminados como “as necessidades do serviço” — mas cujo materialidade tinha por objetivo exclusivo prejudicar, hostilizar e atemorizar a trabalhadora -queixosa ...

17.º

Não se pode aceitar a falsa representação que é efetuada no ponto 11 da reclamação relativamente à censura que o CITE (no seu parecer n.º 405/CITE/2022) exerceu em relação ao tom e teor da “defesa” apresentada pois, se é verdade que o exercício do direito ao contraditório não pode ser limitado em virtude de ferir suscetibilidades ou provocar desagrado, certo é que a entidade empregadora confunde o exercício do contraditório com a pura intimidação e ameaça, tanto mais que as trabalhadoras visadas encontram-se numa relação jurídica de subordinação em relação ao

18.º

O enunciado no ponto 13 da reclamação afigura-se ininteligível para as trabalhadoras queixosas pois não se consegue relacionar o que foi o manifesto tom intimidatório e as ameaças efetuadas no âmbito da resposta/defesa oferecida em sede de audiência de interessados com o “..adequado exercício das funções de superior hierárquico.”. Bem pelo contrário, pois expressa perfeitamente a forma anómala (ou seja, pela imposição do medo) de exercício de comando pelo Exmo. Sr. Diretor

19.º

Já no que se refere ao ponto 14 da reclamação, é falso que o Exmo. Sr. Diretor ... não tenha tido conhecimento dos comentários enunciados nos artigos 40.º a 43.º, 125.º e 126.º, 158.º da queixa, devendo, contudo, enunciar-se que rapidamente as trabalhadoras queixosas atestaram a inutilidade de transmitir os eventos que se iam sucedendo à entidade empregadora (que, de forma inquestionável, alinhava sempre com a versão do Exmo. Sr. Diretor ...) ou ao Exmo. Sr. Diretor ... (em relação aos atos dos ... e ..., pois sempre alinhava com a versão destes).

20.º

No ponto 15 da reclamação, vem a ... assumir a defesa daqueles que afinal, na sua versão, não seriam superiores hierárquicos das queixosas (... e ...), inclusivamente alegando quais os invocados estados de ânimo dos mesmos face às imputações realizadas na queixa (queriam as queixosas que a sua entidade empregadora tivesse sido igualmente zelosa para defesa dos seus direitos, o que infelizmente não aconteceu). Ora, a expressão de “faux indignation” veiculada pelos ... e ... não contende com a profusa prova que foi realizada nos autos e que comprovam a versão dos factos apresentada na queixa pelas trabalhadoras.

21.º

Os juízos conclusivos expressos nos pontos 16 e 17 da reclamação são manifestamente inverídicos face aos elementos existentes nos autos.

22.º

Já os 18 a 21 da reclamação não apenas veiculam uma falsa representação da realidade, mas também evidenciam a falência ética da posição assumida pela ..., indiciando a veracidade do teor da queixa apresentada pelas trabalhadoras.

23.º

Começa a entidade empregadora, no ponto 18 da sua reclamação, por enunciar uma falsa representação da realidade (de que as trabalhadoras sentir-se-iam injustiçadas com a mudança do sistema de coordenação) para posteriormente realizar uma falsa representação do propósito das trabalhadoras ao efetuar a queixa (de que o seu propósito seria fazer pressão sobre a entidade empregadora de forma a obter decisões que lhes fossem mais do seu agrado, diferenciado e discriminatório em relação aos seus colegas). Logo, que as mesmas não teriam “..direito de usar de tão ilustres instituições como a CITE... “.

24.º

Para quem dispensa frivolamente ameaças de processos judiciais por calúnia, não se coíbe a entidade empregadora de ostensivamente caluniar as trabalhadoras queixosas, ilicitamente atacando o seu carácter.

25.º

Aliás, o incómodo com o escrutínio pela CITE é manifesto no ponto 20 da reclamação, onde afinal se bem qualificar certos “comentários” entre colegas como “brincadeiras”, “mal interpretados pelas queixosas”, “que nunca se sentiram incomodadas pois nunca o demonstraram” e que “era totalmente

desnecessária a intervenção de instituições terceiras” pois a “entidade empregadora detém os meios adequados para dirimir tais litígios”. Em suma, porque não recorrem as trabalhadoras à entidade empregadora, pois esta rapidamente lhes teria dito que eram apenas brincadeiras entre colegas, más interpretações daquelas e assim ficava tudo sanado. Parece uma declaração não séria por parte da entidade empregadora, mas infelizmente tal não é o caso. É apenas a expressão da razão pela qual as queixosas viram-se na absoluta contingência de recorrer à CITE, como é seu direito.

26.º

Á falta de uma confissão expressa pela entidade empregadora, o enunciado no ponto 20 é o que mais próximo existe de uma admissão (pela entidade empregadora) da versão dos factos apresentados pelas queixosas.

27.º

Mas insatisfeita, a entidade empregadora mais uma vez lança mão da calúnia, atacando o bom nome das queixosas, lançando sobre as mesmas a tintura de a ação das mesmas talvez ser motivada por “questões políticas”. Quais “questões políticas” caberá à entidade empregadora clarificar (pois não os enuncia) sendo que não se pode esquecer que é uma entidade pública e, como tal, deve pautar o seu comportamento por standards éticos superiores.

28.º

Nos pontos 22 a 31 da reclamação vem a entidade empregadora empreender uma argumentação estéril de que os ... e ... não são superiores hierárquicos das trabalhadoras queixosas e que se limitariam a servir de meio de comunicação das ordens dos superiores hierárquicos. Trata-se de uma pura falácia já devidamente desconstruída na conclusão 3.18 do Parecer n.º 405/CITE/2022 pois aos ... e ... foram (e são) cometidas competências de chefia pelo Exmo. Sr. Diretor ..., agindo e decidindo aqueles com autonomia.

29.º

Sendo tudo do perfeito conhecimento da entidade empregadora.

30.º

Já nos pontos 32 a 39 vem a entidade empregadora enunciar que “quando os superiores hierárquicos tiveram conhecimento dos factos, não se remeteram a uma atitude de inércia, antes adotando os procedimentos que consideravam adequados, não podendo o ... ser acusado de não encetar os esforços necessários para o apuramento da verdade. “. Quais “procedimentos adequados” foram esses não se sabe pois não são enunciados, sendo que o único que se tem conhecimento surge somente na

sequência do conhecimento do Parecer n.º 405/CITE/2022 (e não aquando do conhecimento de, pelo menos, da queixa das trabalhadoras) e que é um processo disciplinar especial de inquérito.

31.º

Isto após a entidade empregadora ter enunciado nos pontos 35 e 36 da reclamação de que nenhum processo disciplinar deve ser instaurado de ânimo leve, que em sede de despacho liminar a entidade empregadora cumpre decidir se há (ou não) lugar a procedimento disciplinar, podendo para tanto realizar as diligências preliminares que considerasse adequadas (como terá alegadamente sucedido no presente caso) e que a entidade empregadora sabe perfeitamente das consequências psicológicas, emocionais e até económicas que para os trabalhadores visados poderão advir de um processo disciplinar.

32.º

Ora, às trabalhadoras queixosas cumpre apenas lamentar que não tivesse a entidade empregadora tal diligência e cuidado aquando da instauração dos múltiplos processos disciplinares contra as mesmas (e testemunhas), com a aplicação de suspensões cautelares e pelo prazo máximo legalmente permitido. Cumpre dizer que a entidade empregadora parece ter utilizado dois pesos e duas medidas.

33.º

E cumpre às trabalhadoras ainda relembrar que a decisão da entidade empregadora de instauração (ou não) de procedimento disciplinar não é uma decisão discricionária no sentido de a entidade empregadora poder recorrer a juízos de oportunidade para decidir livremente se, perante uma participação/queixa, arquiva ou instaura procedimento disciplinar (n.º 2 e 3 do art. 207 da LGTFP). Existe sim o princípio da oficiosidade, isto é, recai sobre o superior hierárquico um dever de (decisão) promoção do procedimento disciplinar por força do princípio da legalidade.

34.º

Conforme se enuncia no sumário do acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães datado de 24/10/2019 no processo 37/18.8T8VCT.G1 “O assédio moral evidencia-se em comportamentos indesejados que tenham por objetivo perturbar ou constranger a vítima, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; ou sendo embora desprovidos dessa específica intencionalidade sejam de molde a causar esses efeitos.”

35.º

Com o devido respeito por entendimento diverso, as trabalhadoras queixosas descarregaram o respetivo ónus probatório que se lhes impunha, i.e., o comportamento indesejado face aos outros trabalhadores e a verificação de um facto de discriminação típico, in caso, o género.

36.º

Já a entidade empregadora não descarregou o ónus probatório que se lhe impunha, i.e., que o comportamento não é assediante, isto é, que não teve o propósito de afetação psicológica do trabalhador ou que não há uma atuação finalisticamente dirigida a fim ilícito ou reprovável no plano ético (vide Luís Miguel Monteiro, “Assédio na Relação Laboral — Ónus da prova, síntese conclusiva, IX Colóquio sobre Direito do Trabalho” Supremo Tribunal de Justiça, 2017, página 41).

37.º

Tudo isto quando a entidade empregadora aprovou o “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do ...” mediante o Aviso 8117/2022, publicado Diário da República n.º 77/2022, Série II de 2022-04-20, páginas 465 — 471.

Termos em que deve ser complementada a reclamação apresentada pela ..., mantendo-se as conclusões ínsitas no Parecer n.º 405/CITE/2022 referente ao Processo n.º CITE-QX/583/2022.”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, 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.

2.3. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.4. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Uma das suas atribuições é a apreciação 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, conforme o disposto na alínea f) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 405/CITE/2022, no sentido de ter aferido pela existência de indícios de prática de assédio moral consubstanciada em discriminação em função do sexo por parte da entidade empregadora, através dos seus superiores hierárquicos em relação às trabalhadoras/queixosas e suas subordinadas hierárquicas.

2.7. Tal parecer foi votado e aprovado por unanimidade pelos membros presentes na reunião tripartida de 08 de junho de 2022.

2.8. Ora, refira-se desde já, que o Parecer da CITE objeto da presente reclamação, é meramente consultivo, pois, a lei não considera como vinculativas as suas conclusões para as entidades a que se dirige.

2.9. Não obstante, trata-se de um ato administrativo, e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

2.10. Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

2.11. Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.

2.12. A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer supra identificado, que conclui, sucintamente, no sentido de ter aferido pela existência de indícios de prática de assédio moral consubstanciada em

discriminação em função do sexo por parte da entidade empregadora, através dos seus superiores hierárquicos em relação às trabalhadoras/queixosas e suas subordinadas hierárquicas. Fê-lo ao abrigo dos art.ºs 184.º e seguintes e 191.º do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, concluindo que *“o parecer da CITE apenas poderia ser no sentido desfavorável em relação à responsabilização da entidade empregadora.”*

2.13. Ora, da apreciação dos elementos constantes do processo, concluímos que não assiste razão à Reclamante, uma vez que vem aduzir novamente o seu entendimento relativamente à queixa apresentada pelo ..., reiterando os seus argumentos e tentando descredibilizar as trabalhadoras, sem acrescentar factualidade nova, alicerçada em prova, que permita afastar os indícios de discriminação levantados pelo ... na queixa que motivou o Parecer n.º 405/CITE/2022.

2.14. Com efeito, somos de entender que a entidade empregadora não cuidou de trazer ao processo qualquer informação que vá para além do já referido anteriormente, motivo pelo qual, afigura-se ser de manter integralmente o Parecer n.º 405/CITE/2022 e respetivas conclusões.

2.15. Sem prejuízo do exposto, existem pontos que consideramos que merecem a nossa ponderação, nomeadamente os artigos 11.º a 13.º da reclamação ora em apreço. Quanto a esta matéria, além de reforçarmos o disposto nos artigos 3.14 a 3.17 do Parecer ora Reclamado, pretendemos acrescentar que a CITE nunca condicionou e/ou pretendeu condicionar o exercício do contraditório por parte da entidade empregadora, apenas alertou para o facto de o contraditório ter sido exercido por um dos principais visados na queixa, o que naturalmente impede que o mesmo seja realizado de forma totalmente isenta.

2.16. E, em nossa opinião, essa falta de isenção mostra-se por demais evidente, atento o tom da resposta que consideramos ser hostil e intimidatório face às trabalhadoras.

2.17. Relativamente aos artigos 31 e seguintes da reclamação *sub Júdice*, refira-se que quer o artigo 127.º alínea l) do Código do Trabalho, quer o artigo 71.º n.º 1 alínea k) da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, determinam que o empregador tem o dever de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2.18. Assim, em nossa opinião, o disposto no artigo 207.º da LGTFP, não se aplica às situações de assédio, mormente o assédio moral discriminatório, uma vez que o empregador, nestes casos, está

sempre obrigado a instaurar procedimento disciplinar, por força dos normativos referidos no artigo anterior.

2.19. Porém, ainda que o empregador não estivesse obrigado a instaurar o procedimento disciplinar, o que não concebemos, a recolha do depoimento dos visados na queixa como medida única para apurar a veracidade das acusações, como se afigura ter sido o caso, apesar de imprescindível, não se mostra, obviamente suficiente.

2.20. Assim, na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de queixa apresentada pelo ..., pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 405/CITE/2022, aprovado em 08.06.2022, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 405/CITE/2022.

3.2. Comunicar à entidade empregadora, ao Sindicato ... e à Inspeção Geral de Finanças o teor da presente deliberação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE
14 DE SETEMBRO DE 2022.**