

PARECER N.º 352/CITE/2020

Assunto: Queixa por eventual prática de assédio moral e violação do princípio da igualdade e não discriminação de homens e mulheres no trabalho

Processo n.º 2122-QX/2020

I – OBJETO

1.1. Por carta datada de 03.02.2020, foi recebida na CITE em 07.02.2020, uma queixa da trabalhadora ..., na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

“(...) ..., 3 de fevereiro de 2020

Exmos. Srs.

Trabalho na ..., nas instalações desta, sitas na ... desde 2016. Esta empresa pertence ao ...

Tenho, contudo, quase 18 anos de antiguidade: trabalhei noutras empresas do ..., tendo mediante contratos de cessão da posição contratual, com o meu acordo e das empresas envolvidas mudado de entidades empregadoras.

Desde que ingressei na ..., que desempenhei as funções de responsável ... do Departamento de ..., isto é, era responsável por fornecer todos ... obtendo-os através de compra aos fornecedores ou no ... - junta-se em anexo documento onde são elencadas tais funções.

Engravidei em 2018, tendo o meu filho nascido em 3 1/5/2019.

Durante o período de licença de maternidade, fui garantindo, através de e-mail e telefone, um controlo remoto da coordenação do departamento: eram diários os contactos, por exemplo, para...

Também me desloquei algumas vezes às instalações para resolver assuntos e assinar documentos.

Depois da licença de maternidade deveria gozar o período de férias, regressando em seguida ao serviço. Contudo, dado que o trabalho cada vez mais exigia a minha presença, pareceu-me melhor antecipar o regresso, pelo que avisei, no dia 6/11/2019, que me iria apresentar ao serviço no dia 18 do mesmo mês.

No dia 8/11/2019, fui contactada pelos Recursos Humanos que me informaram que a área ... precisava de mim num projeto de ... cuja duração seria entre 30/11/19 e 5/1/2020.

Mesmo antes de ser discutida e formalizada esta proposta, soube através de elementos da minha equipa que tinha sido contratada uma outra pessoa, ..., para desempenhar as minhas funções de responsável ...

E vim a saber também que o Diretor Geral, ..., tinha tido uma reunião com a equipa no dia 11/11/2019 para a informar que eu iria para ... e que a ... passaria a ocupar o meu lugar e a desempenhar as minhas funções.

Estes factos, incluindo a minha substituição. não me foram comunicados pela minha chefia, tendo eu sabido deles por colegas de trabalho.

No dia 13 desse mesmo mês de novembro, a ... dos Recursos Humanos comunicou-me que, no dia 18, me deveria apresentar nas instalações da ... Disse-lhe que não poderia aceitar isso antes de conhecer o projeto e a minha situação profissional futura.

Marcaram-me, então, uma reunião com a secretária do Departamento ... e o ..., profissionais sem posição hierárquica nem conhecimento do projeto em questão e sem poderes para debaterem e decidirem as condições e demais assuntos relevantes.

Terminada esta reunião, apareceram as ... e ..., dos Recursos Humanos, pretendendo que eu confirmasse a aceitação da ida para a ... Procurei que elas esclarecessem as questões não respondidas, mas, também elas, não sabiam. Disse que nestas circunstâncias não poderia aceitar ir para a ...

Confrontei-as, então, com a contratação da ..., tendo-me elas respondido que me poderiam ser atribuídas outras funções na ... ou vir a ocorrer uma rescisão do contrato.

Nesse mesmo dia, entraram no meu gabinete de trabalho e instalaram um posto de trabalho adicional para a ... Quando me apresentei ao serviço no dia 18/11/2019, por volta das 11h, o ... (Gestor ...) entrou conjuntamente com a ... no gabinete e informou-me que a partir daquele momento a ... iria coordenar o Departamento. Respondi-lhe que essas eram as minhas funções e ele limitou-se a encolher os ombros.

Procurei, então, falar com o ..., hierarquicamente acima, que me disse que tinha sido informado pela ... da minha ida e que, por isso, tomou a decisão de contratar a ...

Desde a minha apresentação ao serviço depois da licença de maternidade, tentei exercer as minhas funções, apesar da situação conflagrada que me foi criada. Mas tudo é feito para me impedir e desautorizar, como relato no e-mail que enviei em 16/12/2019, que anexo.

Em 19/12/2019, tive conhecimento de mais uma ordem transmitida à minha equipa sem o meu conhecimento, com vista a retirar-me mais trabalho e a entregá-lo à ... Aliás, é de todo anómalo que seja o ... a gerir esta situação e a tomar decisões de alteração de procedimentos - ver e-mail anexo dessa data.

No dia 15/01/2020, a minha situação atingira o seguinte ponto: apenas procedia ao ... solicitados pela ... que é uma das 4 existentes e que foi a única que não recebeu ordens para trabalhar com a ...

No dia 15/01/2020, recebemos uma nova diretriz: foi-nos comunicado que, devido à permanência da ... no departamento, o trabalho seria dividido em duas áreas, sendo a ... Responsável ..., com uma equipa de 3 pessoas e eu Responsável ..., com uma equipa de 2 pessoas.

No meu entender, trata-se de “empurrar” o problema para a frente e de me retirarem as funções gradualmente. Estimo que o meu trabalho, neste momento é de cerca de 40% do que executava no passado, sendo certo que é uma fase de arranque de uma nova ..., por regra mais trabalhosa.

Tem sido uma situação constrangedora e muito desgastante, eu e a ... no mesmo gabinete e estou constantemente a ser provocada. E a forma como tenho sido ignorada, desautorizada, desrespeitada perante a minha equipa e demais colegas tem transformado estes últimos meses num pesadelo que afeta a minha saúde física e mental e prejudica designadamente o desempenho do meu papel de mãe de um bebé que, além da sua tenra idade, tem tido alguns problemas de saúde.

Manifestamente, pretendem “esvaziar” as minhas funções, porventura para criarem condições para me despedirem e, por outro lado, praticam sucessivos atos de discriminação que atentam contra a minha dignidade pessoal e profissional tentando que eu soçobre e me demita.

Desempenhei as minhas funções com competência e dedicação, facto que no passado era reconhecido pela empresa. Agora que fui mãe, que tive de me ausentar do serviço devido à recente maternidade, que tenho de faltar para acompanhar o meu filho quando doente e utilizo horas de aleitação, já não interessou à empresa.

Sem pretender antecipar conclusões, que a essa Comissão melhor caberão, parece-me que este é um caso manifesto de assédio moral em razão da minha recente gravidez e parto.

Pelo exposto, peço a intervenção dessa Comissão para que tome as medidas achadas convenientes para repor a justiça e a legalidade. (...)

1.2. Em 21.04.2020, por correio eletrónico, a trabalhadora deu autorização expressa e por escrito para efeitos de contraditório com a entidade empregadora.

1.3. Em 21.04.2020, através do ofício n.º .../2020, a CITE remeteu ofício à entidade empregadora da trabalhadora informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.

1.3. Na sequência da notificação efetuada pela CITE, a entidade empregadora, por carta datada de 08.05.2020, veio responder em contraditório, alegando para o efeito o que a seguir se transcreve:

*“(...) Assunto: Processo n.º 2122-QX/2020 (queixa da trabalhadora ...);
Resposta ao V/Ofício n.º .../2020 de 23.04.2020.*

*..., pessoa coletiva n.º ..., com sede ... (doravante designada por “Empresa”),
notificada da queixa apresentada pela trabalhadora ..., vem, muito
respeitosamente, prestar os esclarecimentos seguintes:*

*1. Analisada a queixa apresentada pela trabalhadora junto desta Comissão,
cremos que importará desde logo esclarecer alguns pontos que aí são
suscitados e que, segundo cremos, não correspondem à verdade.*

*2. A Trabalhadora foi admitida ao serviço de uma das empresas do ... em
julho de 2002, sendo que, posteriormente, foi transitando por outras empresas
do ...*

*3. Em todas as empresas para as quais prestou a sua atividade, a Trabalhadora
manteve sempre a categoria profissional de Técnica ..., categoria essa que
continua a manter, inclusivamente, na Empresa.*

4. Desde a sua admissão na Empresa (01 de fevereiro de 2016) e até ao início da sua ausência por motivo de licença parental (31 de maio de 2019), a Trabalhadora desempenhou as funções inerentes à categoria profissional de Técnica ..., sendo a Responsável ... no Departamento de ... da Empresa.

5. A Trabalhadora não desempenhou as funções de Responsável ... desse Departamento conforme alega na queixa apresentada.

6. Durante o ano de 2019, a Empresa verificou que o Departamento de ... não estava a funcionar bem, o que levou a que todos os elementos integrantes deste Departamento tivessem enviado uma carta à Empresa, em 11 de outubro de 2019, a solicitar alterações urgentes pois o Departamento estava numa situação de desgaste e sentimento de desvalorização sem precedentes.

7. Nessa sequência a Empresa decidiu analisar a organização desse departamento e proceder a uma reestruturação no âmbito da qual a Empresa decidiu contratar um responsável ... posição essa que até então não exista que organizasse o Departamento o qual poderia também passar a desempenhar funções de Responsável ...

8. Na tomada desta decisão foi preponderante, entre outros fatores, o resultado das avaliações de desempenho da Trabalhadora em 2017 e 2018, que não foram favoráveis.

9. Nessas avaliações, são avaliadas as competências comportamentais e técnicas, podendo ser atribuída uma das seguintes classificações: “Sempre”, “Frequentemente” e “Sem evidência”.

10. Em ambas as avaliações de competências comportamentais efetuadas em 2017 e 2018, nas competências comportamentais “Colaboração e Comunicação” e “Impacto, Influência e Liderança”, à Trabalhadora foi atribuída a classificação de “Sem evidência”.

11. Ainda nessas avaliações, nas competências comportamentais “Orientação para Resultados” e “Inovação e Criatividade” e nas

competências técnicas “Conhecimentos Técnicos específicos”, à Trabalhadora foi atribuída a classificação de “Frequentemente”.

12. Com efeito, tendo presente a situação de desgaste e sentimento de desvalorização sem precedentes transmitida pelos elementos do Departamento de ... e tendo ainda presente os resultados das avaliações da Trabalhadora, a Empresa tomou a decisão de gestão de reorganizar esse departamento e contratar uma nova pessoa (...) para desempenhar as funções de Responsável ... nesse departamento, que incluem, entre outras, as funções de Responsável ...

13. Por força dessa decisão, a Empresa reviu as funções da Trabalhadora e, tendo em conta a sua categoria profissional, as suas capacidades e o seu percurso dentro ..., propôs-lhe que passasse a desempenhar funções noutra área, em que as suas competências técnicas e experiência fossem mais adequadas.

14. No seguimento desta decisão, a Empresa, na pessoa da ..., Diretora de Recursos Humanos do ..., propôs à Trabalhadora que passasse a colaborar para a ... (...), outra empresa do ..., no projeto ...

15. Ao contrário do que alega a Trabalhadora, a Empresa apresentou as condições e outras matérias relevantes inerentes a essa posição na ... Na reunião que existiu com a ... foi dito à Trabalhadora que manteria as condições que estavam garantidas pela Empresa e ainda que se suportaria as despesas adicionais que a Trabalhadora tivesse durante este período.

16. Este projeto ... era um projeto temporário, proposto à Trabalhadora para adequar os seus conhecimentos técnicos a uma necessidade de uma empresa do ... e porque se entendeu que a mesma teria capacidade para a função.

17. No entanto, essa proposta não foi aceite pela trabalhadora.

18. Posteriormente, em 25 de novembro de 2019, a Empresa, na pessoa do ..., Diretor ..., propôs à Trabalhadora que assumisse a responsabilidade pelo

controlo e ... Esta função é bastante comum a diversas empresas e, como foi comunicado na altura, envolve o ..., ... e ... e atividades de controlo necessários aos vários departamentos da Empresa.

19. Refira-se desde já que esta posição é uma posição corporativa e próxima da Direção, cujas funções são compatíveis com a categoria profissional da Trabalhadora, não consubstanciando de todo uma situação precária para a mesma.

20. No entanto, também esta proposta não foi aceite pela Trabalhadora.

21. Em consequência, a Empresa, na pessoa do ..., encarregou a trabalhadora ... de fazer um trabalho para o Departamento de ..., o que veio a ser aceite, realizado e concluído.

22. Em 18 de fevereiro de 2020, foi ainda proposto à Trabalhadora que assumisse as funções de técnica ... do Departamento de ...

23. No entanto também esta proposta não foi aceite pela Trabalhadora tendo a mesma sido recusada a 4 de março.

24. A Empresa fez várias propostas à Trabalhadora para que executasse outras tarefas dentro do mesmo Departamento e já por várias vezes em Departamentos diferentes. No entanto, a Trabalhadora continua a recusar as tarefas indicadas pelos responsáveis da Empresa, mostrando-se sempre indisponível para a realização das tarefas propostas.

25. A indicação de manutenção de algumas tarefas no Departamento de ... foi dada, após os eventos descritos, com o objetivo de desenvolver algum trabalho, pois não seria justo para os restantes trabalhadores a ausência da realização de trabalho, enquanto os colegas preservam um trabalho substancialmente superior ao que a Trabalhadora desempenha.

26. Finalmente, sempre se refira que a decisão da Empresa de atribuir à Trabalhadora outras funções a partir de novembro de 2019 está compreendida no poder de direção da Empresa e teve como único

fundamento melhorar a organização produtiva do Departamento de ..., tendo-se levado em consideração o resultado das avaliações de desempenho da Trabalhadora entre 2017 e 2018.

27. Esta decisão de gestão da Empresa não visou, de qualquer forma, diminuir a Trabalhadora na sua dignidade e atingi-la na sua honra e consideração, muito menos visou prejudicar a Trabalhadora pela sua ausência por motivo de licença parental, nem visa prejudicá-la por quaisquer outras faltas que venha a dar por motivo de assistência a membro do agregado familiar.

28. A este propósito sempre se diga que o ... nunca discriminou trabalhadores por nenhum motivo, muito menos por motivos relacionados com parentalidade.

29. Neste sentido, o ... tem quase o mesmo número de homens e mulheres trabalhadores e tem muitas mulheres em cargos de chefia, todas elas com filhos.

30. Entre 2018 e 2019, cerca de 38 (trinta e oito) trabalhadoras de várias empresas do ... gozaram licença parental, inclusive durante muitos mais meses do que os previstos por lei, tendo regressado ao trabalho sem qualquer tipo de discriminação ou alteração de posição.

31. Importa, ainda, frisar que durante o período em que a Trabalhadora esteve ausente para gozo de licença parental, outras Trabalhadoras da Empresa também o estiveram e outras ainda estão ausentes por esse motivo, sem que essa ausência constitua fundamento para prática de atos discriminatórios dentro da Empresa ou do ...

32. Na verdade, refira-se que existem diversos colaboradores nas empresas do ... que são marido e mulher, pai e filha, irmão e irmã.

33. A Empresa, bem com as restantes empresas do ..., zela pelo direito à igualdade de oportunidades e de tratamento de todos os seus colaboradores, e mais ainda, no que se refere aos direitos relacionados com a parentalidade e promoção ativa da proteção da vida familiar.

34. Mais se informa que, o ..., ao qual pertence a Empresa, tem assento no ..., criado e promovido pela ..., sendo presença assídua em todos os encontros e ... de Trabalho que este Fórum promove no sentido de garantir a igualdade de Direitos e Oportunidades na Empresa e na Sociedade.

35. Neste sentido, a Direção de Recursos Humanos do ..., dirigida pela ..., tem a seu cargo os programas de conciliação da vida profissional e pessoal de todos os colaboradores pelo qual se promove e divulga o gozo de licença parental por parte dos pais, a implementação do dia para a Igualdade de Género e Diversidade e a Garantia da Inexistência de Pay Gap entre homem e mulheres.

36. Não obstante o exposto, e conforme já referido supra, importa salientar que é reconhecido à Empresa o direito de, por razões de interesse da Empresa, unilateralmente deslocar a Trabalhadora, no pleno respeito da sua categoria profissional, para outra secção ou departamento dentro do mesmo estabelecimento.

37. Uma decisão dessa natureza, ainda que unilateral, tem naturalmente de se guiar por critérios de igualdade e não discriminatórios nos termos e para os efeitos previstos no Código do Trabalho, o que foi precisamente o que aconteceu no presente caso.

38. A decisão da Empresa de propor à Trabalhadora o desempenho de outras tarefas dentro e fora do Departamento de ... prendeu-se exclusivamente com a necessidade de reestruturação da organização produtiva desse Departamento e com o resultado das avaliações de desempenho da Trabalhadora entre 2017 e 2018.

39. Atentas as aptidões e qualificação profissional da Trabalhadora, a Empresa acredita que a sua colaboração pode e deve ser útil noutras áreas, designadamente por todas as propostas já realizadas e sempre recusadas pela Trabalhadora.

40. A este propósito, relembre-se que o percurso da Trabalhadora dentro do ... passou por diversas empresas e projetos, pelo que a situação que foi colocada à Trabalhadora (de passar a exercer funções noutra Departamento) não se caracteriza como atípica ou fora do comum.

41. E foi exatamente isso que sucedeu no final do ano de 2019, quando a Diretora de Recursos Humanos propôs à Trabalhadora que integrasse o projeto ... na ...

42. Nestes termos, a Empresa rejeita perentoriamente ter tido comportamentos para com a Trabalhadora que configurem assédio moral ou que constituem a prática de atos discriminatórios. (...)”

1.4. Após a receção do contraditório efetuado pela entidade empregadora, por ofício datado de 08.05.2020, sob o n.º 1010/2020, foi a trabalhadora notificada do contraditório da entidade empregadora.

1.5. Em 20.05.2020, através de correio eletrónico, a CITE recebeu da trabalhadora carta datada de 19.05.2020, contendo a resposta ao contraditório com a entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(...) ..., 19 de maio de 2020

*Vossa referência: Proc. Nº 2122-QX/2020 Vosso ofício: 1010/2020 De:
08/05/2020*

ASSUNTO: Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissional e às condições de trabalho e direitos relacionados com a parentalidade

Processo n.º 2122-QX/2020

Exmos. Srs.

Venho por este meio esclarecer os pontos da exposição feita pela ... no que diz respeito à minha queixa de assédio moral e discriminação após a licença de maternidade.

Ao longo do tempo tenho vindo a desempenhar funções que não correspondem à categoria profissional de Técnica ..., o que inclusive me levou a solicitar à DRH a regularização da minha categoria para a função desempenhada, a saber, de Responsável O mesmo foi igualmente solicitado pelas minha chefias como nomeadamente resulta do comunicado enviado pelo Administrador ... para o ..., do e-mail de ... Diretor de ..., à data minha chefia direta, sendo que tal também é corroborado pelo e-mail da DRH na pessoa da ... - cfr. documentos anexos.

É também disso demonstrativo o tipo de tarefas que me eram solicitadas por todos os diretores do ..., a saber, Responsável ... do evento ... que decorreu entre 2011 e 2014 tal como ... em 2015, conforme pode ser confirmado pela minha chefia direta à data ... e ... e respetivo administrador ... Ao longo destes anos também desempenhei funções de ..., conforme pode ser confirmado pelo ... à data Diretor e ... à data Diretor ..., posteriormente ... e pelo próprio Departamento ... centralizado do ...

Não é verdade que o meu período de ausência tenha tido início em 31/05/19, como é dito, por incompetência ou má-fé, pelo DRH. Informo que a minha ausência teve início a 29/03/19 devido a uma baixa por gravidez de risco. O que não me inibiu de estar em contato permanente com equipa, e me tenha deslocado várias vezes à ..., uma vez que durante os 8 meses da minha ausência nunca colocaram nenhuma chefia a coordenar o departamento. Durante esta ausência a DRH, na pessoa da ..., decidiu e formalizou a contratação de novos elementos para a equipa de ..., sem meu conhecimento, que não se relevaram contratações competentes/bem-sucedidas.

Em setembro com chegada do novo diretor ..., ..., a quem tentei contatar telefonicamente sem sucesso, tendo então enviado uma mensagem para me disponibilizar e ajudar no que fosse preciso.

Tendo em conta esta alteração, foi enviado um email à direção da ... com o meu conhecimento pela parte da equipa constituída aquando a minha ausência (... e ...), que revelava uma situação de desgaste e sentimento de desvalorização sem precedentes. A verdade é que as subseqüentes contratações foram feitas sem a minha intervenção e sem o meu conhecimento e esses elementos contratados faltavam constantemente, para além de não terem as valências técnicas necessárias para a função, o

que implicou uma sobrecarga dos 3 elementos da equipa anteriormente mencionados.

É bem de ver que não faz sentido que me acusem do estado em que se encontrava o Departamento depois da minha longa ausência ao serviço devido à baixa médica por gravidez de risco e à licença de parto. Tal estado, tudo indica, decorreu da minha ausência e não, como pretende a ..., por minha causa.

O que parece claro é que a ... me pretende punir por essa ausência apesar de se tratar de uma ausência justificada.

Devido ao estado do Departamento e tendo em conta que a minha licença acabava a 27/10/19 e tinha férias até 22/11/19, antecipei o mais que pude o meu regresso, 4/11 ainda que constrangida pela licença de maternidade e por dificuldades em encontrar creche para o meu filho. Assim sendo, informei, em 6/11/2019, a DRH na pessoa da ... que anteciparia o meu regresso para o dia 18 desse mês.

Após ter informado a data do meu regresso - por coincidência ou não - contrataram uma pessoa para me substituir na minha função, que inclusive começou a desempenhar as minhas funções no exato dia do meu regresso.

Assim se explica que, no dia 8/11/19, tenha sido contactada pela ... a informar-me que a ... queria falar comigo, porque o Diretor ... da ..., ..., tinha solicitado que eu incorporasse a equipa do projeto ... Logo neste primeiro contato questioneei a ... como tal era possível visto que o Departamento de ... estava num caos e sem chefia, tendo obtido a resposta por parte da ... que se o Departamento já tinha estado sem chefia durante 8 meses não seria mais um mês que faria diferença.

Após contactar a ... foi-me transmitido, que deveria contactar diretamente com o ... Assim fiz, contudo, a única resposta que obtive foi que estaria numa reunião e que posteriormente me devolveria o contato, algo que nunca veio a acontecer, nem mesmo quando me dirigi à ... para me apresentarem o projeto. Ainda que durante esta semana tivesse existido uma insistência

constante por parte da ... para que me apresentasse no dia 18 de novembro na ..., eu não acedi devido à ausência desse contato por parte do ... e à consequente falta de informação do projeto que me permitisse ponderar qualquer decisão. Note-se que esse projeto tinha uma duração de 1/2 meses e que não havia qualquer indicação da minha situação profissional posterior.

Mais uma vez é manifesto que a única intenção era afastar-me da minha função de Responsável pois embora a ... já estivesse contratada e a substituição comunicada à equipa desde o dia 11/11/19, só tive conhecimento dessa contratação através da minha equipa. Com efeito, esta transmitiu-me que, em reunião no dia 11/11/19, o ... lhes comunicou que a ... passaria a substituir-me nas minhas funções. Pelos timings da reunião de dia 11 de novembro (segunda-feira) e o contato da ... de dia 8 de novembro (sexta-feira) pode-se constatar que a DRH, na pessoa da ..., mentiu e ocultou que já existia uma contratação para me substituir na minha função de Responsável ...

Depois de muita pressão para que aceitasse uma “mão cheia de nada” consegui finalmente que me concedessem uma reunião para me apresentarem o projeto ..., liderado pelo ... Assim no dia 15 de novembro mesmo estando de férias dirigi-me com o meu filho à ... para realizar essa reunião como ..., o qual mais uma vez não compareceu segundo tive conhecimento pela ... Nesta reunião compareceram a secretária do Departamento ... e o ... da área ..., profissionais sem posição hierárquica nem conhecimentos técnicos do projeto em questão e sem poderes para esclarecerem e decidirem as condições e demais assuntos relevantes.

De salientar que me foi vedado o acesso normal às instalações como tem qualquer colaborador do ..., tendo sido abordada por um segurança que tinha instruções para não autorizar a minha livre circulação nas instalações.

Terminada esta reunião, apareceram a ... e ..., DRH pretendendo que eu confirmasse a aceitação da ida para a ... Procurei que elas esclarecessem as questões não respondidas, mas, também elas, não sabiam.

Questões essas que se prendiam com o facto de a função ser de curta duração, tipo tapa-buracos, situação profissional subsequente, bem como questões de remuneração ou outros benefícios.

Confrontei-as, então, com a contratação da ..., tendo-me elas respondido que no meu regresso me poderiam ser atribuídas outras funções na ... Quando perguntei que funções seriam, uma vez que não existia qualquer perspectiva fui ameaçada pela ... com a possibilidade uma rescisão do contrato.

Esta conversa ocorreu no dia 15 de novembro (sexta-feira) e eu regressei a 18 de novembro (segunda-feira), pelo que é notório que não existia qualquer intenção do ... me integrar na ... pelo que de concreto só restou a ameaça de rescisão contratual feita pela ...

Conforme se pode verificar pelo exposto anteriormente em algum momento me foi proposto qualquer função devidamente estruturada ou suportada, o único intuito era afastar-me da minha função de responsável ..., para nela colocarem a ...

Relativamente a alegação da empresa que:

“em 25 de novembro de 2019, a Empresa, na pessoa do ..., Diretor ..., propôs à Trabalhadora que assumisse a responsabilidade pelo controlo e procedimentos interno das empresas do ... Esta função é bastante comum a diversas empresas e como foi comunicado na altura, envolve o diagnóstico, recomendação e implementação de procedimentos e atividades de controlo necessários aos vários departamentos da Empresa.”, mais uma vez não é verdade.

No dia 18 de novembro o ... (...) foi colocar a ... no meu gabinete e informou-me que a partir daquele momento a ... iria coordenar o Departamento como Responsável ... Respondi-lhe que essas eram as minhas funções e ele limitou-se a encolher os ombros.

Como nem o ... nem a ... me tinha informado de tal, liguei em seguida falar com o ... E foi, nesse mesmo dia, que ele disse que precisava de ajuda, que tinha necessidade de informação que ninguém lhe conseguia dar, no âmbito

do ... e levantou a possibilidade de eu andar pelas diversas áreas do ... a fazer o ... O mais caricato da situação foi pedir-me que comesse pelo Departamento de ... dado ser um Departamento que conhecia bem. O mesmo Departamento que a empresa alega que eu não tenho valências/capacidades para o gerir.

Daíse depreende que o ... não tenha apresentado a nova função como um desafio, promoção ou mudança concertada, mas sim “não sei o que hei-te de dar para fazer podes-te entreter com isto”. As condições também não estavam definidas, pois mais uma vez a minha função não seria revista, não seria comunicada internamente e iria perder a gestão equipa, solidez e envolvimento direto na operação da ... O âmbito do projeto era vago e incompatível com os acontecimentos, obviamente, que fiquei com o pé atrás depois da cronologia dos acontecimentos.

Volto a reiterar, que esta função precária de “consultor ...” não existe no universo ..., e mais uma vez estavam a tentar afastar-me da minha função (Responsável ...), daí a minha não-aceitação em 25/11/19.

Contudo, tal não me impediu de, face às necessidades alegadas pelo ..., de lhe propor variadíssimos projetos e diagnósticos, designadamente, do Departamento de ... e da Gestão ... também a meu cargo, não tendo até à data obtido qualquer resposta.

Foi-me, então, transmitido pelo ... para voltar à minha função, o que muito espanta face à alegação feita no ponto 12 onde está explícito que a ... me veio substituir nas minhas funções de Responsável ... E, na verdade, a ..., ao longo deste tempo, tem vindo a dar diretrizes à equipa ignorando a minha existência, abordando-me diversas vezes num tom juncoso e provocador. Ela age, de resto, em conformidade com as diretrizes dadas às diversas áreas da empresa, escritas e faladas, para que todos os assuntos do Departamento sejam tratados única e exclusivamente com ela. Tudo foi feito para me impedir, desautorizar e humilhar, com a finalidade de me afastar como relato no e-mail que enviei em 16/12/2019 para ... e DRH, que anexo.

No dia 15/01/2020 recebemos uma nova diretriz que devido à permanência da ...no Departamento iríamos dividir o trabalho em duas áreas, a ...

Responsável ..., com uma equipa de 3 pessoas e eu como Responsável ..., com uma equipa de 2 pessoas.

Penso que é uma tentativa de “empurrar” o problema para a frente e me retirar funções gradualmente. Tem sido uma situação constrangedora e muito desgastante: dividimos o mesmo gabinete e estou constantemente a ser provocada.

Mais uma vez este email é incompatível com a alegação do ponto 12.

Na consequência desta nova diretriz do ... fui esvaziada para menos de metade das funções. Nessa sequência fui abordada para o ajudar a fazer o trabalho de ..., sugestões a implementar no departamento de ..., trabalho esse a apresentado em reunião ao ... e à ... (...).

Neste mesmo dia, fui louvada pelo trabalho desenvolvido, contudo, no final da reunião o ... abordou-me afirmando que a minha relação com ... não estaria tão desgastada ao ponto de podermos falar da minha saída ou se pretendia ficar. Voltei a afirmar que pretendia executar a minha função, mas que estaria disponível para ouvir uma outra proposta de funções que respeitasse o meu estatuto na empresa e ultrapasse o problema relativo à minha categoria profissional, uma vez que as funções que há muitos anos desempenho não se enquadram na categoria de Técnica ... Ao que o ... me respondeu que necessitaria de 15 dias para ver o que poderia propor.

Em algum momento me foi apresentada proposta para exercer qualquer função ... ou ... no departamento de ..., pelo que a alegação da empresa da minha não-aceitação é falsa.

No dia 4/3/20, fui informada pelo ... que as coisas no ... não estariam fáceis e pelo que não poderia fazer qualquer proposta. Assim sendo só tínhamos 2 caminhos:

Ou mantinha a função de Responsável ...reduzida ou, visto que os recursos humanos estavam a fazer acordos de saída, poderia ouvir o que teriam para me dizer.

Fiquei mais uma vez surpreendida, pelo que solicitei tempo para pensar.

No dia 5/3/20, informei o ... de que para poder tomar uma decisão teria que ouvir a proposta de saída da DRH, sendo que até à data ninguém me contactou.

Em resumo, conforme podem ver pelo exposto não existe qualquer proposta clara e firme que me permita a tomada de uma decisão, há sim um empurrar constante da resolução do problema criado pela empresa exercendo pressão psicológica com ameaças à minha saída.

A empresa não tem tido em conta a minha dignidade, não me tem respeitado nem enquanto profissional nem enquanto pessoa e a humilhação tem sido uma constante, aliás o ... chegou a assumir na primeira reunião que "o processo não foi bem conduzido".

Penso que este tipo de atitudes não motiva nem respeitam os trabalhadores que sempre se encontraram disponíveis para a empresa.

Há muito que não exerço funções de técnica ..., a empresa está neste momento a tentar beneficiar da ilegalidade que tem vindo a cometer ao longo destes anos ao não assumir e não formalizar a função que tenho exercido de Responsável ...

Ainda assim sempre desempenhei as funções propostas pelas empresas por onde passei, mas desta vez a falta de respeito, a humilhação o desprezo com que me trataram não posso continuar a aceitar tudo, até porque a única preocupação da empresa foi afastar-me da minha função independentemente do meu futuro ou situação profissional e pessoal.

Assim como não posso aceitar que a empresa venha suportar a sua decisão de gestão em avaliações do meu desempenho, a de 2017 está incompleta e com erros de preenchimento, e a de 2018 é inexistente à data conforme printscreen que envio em anexo. Tendo optado por não considerar a única avaliação que cumpre os critérios definidos pela própria empresa e cujo resultado foi muito bom, a saber a avaliação de 2016.

De resto, tentei esclarecer as dúvidas suscitadas pela avaliação de 2017 e as múltiplas insistências feitas para falar com o meu chefe (...) não tiveram resultado, tendo apenas conseguido com ele uma reunião em janeiro de 2019, na qual o assunto nem chegou a ser falado.

Acréscce que, entre maio de 2017 e até á minha baixa a 29 de março 2019, nunca tive por parte da minha chefia, ..., Administrador ..., qualquer indício ou demonstração de insatisfação com o meu desempenho antes, pelo contrário. Entre fevereiro de 2016 e maio de 2017, a minha chefia, o ..., no seu email datado de 21 de março de 2017 foi claro quanto à satisfação do meu desempenho.

Pelo exposto, peço a intervenção dessa Comissão para que tome as medidas achadas convenientes para repor a justiça e a legalidade.

Anexo: 8 documentos (...)"

1.6. Por ofício datado de 25.05.2020, sob o n.º 1101/2020, foi notificada a entidade empregadora do contraditório efetuado com a trabalhadora.

1.7. Por correio eletrónico datado de 09.06.2020, a entidade empregadora respondeu ao contraditório da trabalhadora, nos termos a seguir transcritos:

*"(...) Assunto: Processo n.º 2122-QX/2020 (queixa da trabalhadora ...);
Resposta ao V/Ofício n.º 1101/2020 de 25.05.2020.*

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede ... (doravante designada por "Empresa"), notificada do Ofício n.º 1101/2020, de 25.05.2020 e ao abrigo do mesmo, vem, muito respeitosamente, prestar os esclarecimentos seguintes:

1. A Empresa, conforme oportunamente referiu na carta anterior, nega perentoriamente estar a punir a Trabalhadora pela sua ausência ao serviço em virtude do gozo da licença parental.

2. Segundo acredita a Empresa, pois não resta outra explicação senão essa, a presente situação é causada única e exclusivamente pela insatisfação da Trabalhadora perante a reorganização que a Empresa decidiu fazer no Departamento de..., a qual, esclareça-se, é uma decisão de gestão tomada ao abrigo do seu poder de direção.

Senão, vejamos:

3. A Empresa, em momento algum na carta que dirigiu à CITE de 08.05.2020, refere que a Trabalhadora era a causa do estado em que se encontrava o Departamento de ... (neste sentido, cf. ponto 6 da carta de 08.05.2020).

4. A Empresa, o que disse a esse respeito, foi que durante o ano de 2019 verificou que o Departamento de ... não estava a funcionar bem, o que levou a que todos os elementos integrantes deste Departamento tivessem enviado uma carta à Empresa.

5. Em 11 de outubro de 2019, a solicitar alterações urgentes, pois o Departamento estava numa situação de desgaste e sentimento de desvalorização sem precedentes.

6. Ao contrário do que alega a Trabalhadora, **não resulta claro que a Empresa pretenda punir a Trabalhadora pela sua ausência. Tal alegação é conclusão da Trabalhadora e inverídica, falsa e absurda.**

7. A Trabalhadora refere na sua carta que a Direção de Recursos Humanos da Empresa decidiu contratar novos elementos para a equipa de ... do Departamento de ..., sem o consentimento e intervenção da Trabalhadora (vide página 3, primeiro parágrafo).

8. E a este propósito importa esclarecer, sobretudo a Trabalhadora, de que a Empresa é livre de tomar as decisões de gestão que entender, designadamente a contratação de trabalhadores, sem que as mesmas tenham, obviamente, que ser consentidas pela Trabalhadora.

9. A trabalhadora refere que foi convidada a integrar o projeto ... e conclui que resulta de convite ser manifesto que a única intenção da Empresa era afastá-la da sua função de Responsável ...

10. A Empresa não compreende, e nem sequer concorda, com tal conclusão. **A integração no projeto ...foi proposto à Trabalhadora para adequar os seus**

conhecimentos técnicos a uma necessidade de uma empresa do ... e porque se entendeu que a mesma teria capacidade para a função.

11. Aliás, foi uma oportunidade de regresso a uma função mais adequada às suas competências como já tinha realizado as mesmas funções no passado, como a própria Trabalhadora indica no início da carta para o ...

12. E, uma vez mais, lembre-se que o percurso da Trabalhadora dentro do ... passou por diversas empresas e projetos, pelo que a situação que foi colocada à Trabalhadora (de passar a exercer funções noutro Departamento) não se caracteriza como atípica ou fora do comum.

13. A Trabalhadora alega que não era intenção do ... integrá-la em funções na Empresa.

14. **Não é verdade.**

15. A Empresa, na pessoa do ..., apresentou uma proposta à Trabalhadora para que assumisse a responsabilidade pelo controlo e ..., próxima da Direção da Empresa, cujas funções são compatíveis com a categoria profissional da Trabalhadora.

16. Foi a própria Trabalhadora que recusou a proposta.

17. Relativamente à contratação de ..., que a Trabalhadora persiste em referir, de referir - mais uma vez - que a Empresa pode e deve decidir, livremente, contratar novas pessoas para reforçar e apresentar os resultados pretendidos com alguém com experiência de mais de uma década em ...; ao contrário da Trabalhadora. Importa ainda referir que ... não foi contratada para a função que a Trabalhadora exerce. A trabalhadora ... foi contratada para a função de ...

18. A Trabalhadora alega que o ... lhe pediu para que o ajudasse a "fazer o diagnóstico ..." e lhe pediu que "começasse pelo Departamento de ...(...)" dado ser um Departamento que conhecia bem" (cf. página 6, quarto parágrafo).

19. *Ora, quanto a esta alegação, esclarece-se desde logo que o departamento inicial que foi solicitado para o trabalho de diagnóstico foi o ..., que não era da responsabilidade da Trabalhadora. Mas, ainda que fosse, uma coisa é gerir pessoas e processos de produção, outra é identificar dificuldades e fazer propostas de implementação.*

20. *Relativamente à proposta apresentada pelo ... em 25 de novembro de 2019, a Trabalhadora alega que as "as condições também não estavam definidas" (cf. página 6, quinta e último parágrafo).*

21. **Não é verdade.**

22. *As condições estavam definidas eram as mesmas que a Trabalhadora já vinha beneficiando, pois, a responsabilidade era semelhante e foi uma tentativa de identificar um trabalho sem ... e ..., que se adequasse às competências da Trabalhadora.*

23. *Importa ainda referir que a Empresa apresenta prejuízos nos últimos anos, pelo que se revestem de enorme utilidade o exercício de funções de ... e atividades de ... necessários aos vários departamentos da Empresa.*

24. *A Trabalhadora reitera que a função proposta pelo ... era "precária de «...» que não existe no universo ...".*

25. **Não é verdade.**

26. *A Trabalhadora parece desconhecer que essas funções são desempenhadas por várias pessoas nos departamentos de ..., de ... e de ... e fundamentais para o funcionamento de uma empresa da dimensão da Empresa.*

27. *A Trabalhadora refere que no dia 15.01.2020 receberam uma nova diretriz que, devido à permanência de ... no Departamento, iriam dividir o trabalho em duas áreas.*

28. *Importa esclarecer, quanta a essa matéria, que a nova diretriz para separar as duas áreas foi na sequência da recusa pela Trabalhadora das diversas propostas que foram feitas para assumir novas funções mais adequadas aos seus conhecimentos.*

29. *Ao contrário do que a Trabalhadora alega, essa diretriz não é "uma tentativa de empurrar o problema para a frente e me retirar funções gradualmente". Essa diretriz teve de ser tomada por ser a última alternativa que a Empresa tinha ao seu dispor, sob pena de, não a tomando, deixar a Trabalhador sem funções adequadas aos seus conhecimentos.*

30. *A Trabalhadora alega que não recusou a proposta de exercer funções no Departamento de ... e até que a mesma nunca lhe foi proposta.*

31. **Não é verdade.**

32. *Foi realizada à Trabalhadora uma proposta para o Departamento de ... com as mesmas condições e esta proposta foi novamente recusada. Por outro lado, esclareça-se que que foi dito no dia 04.03.2020 pelo ... à Trabalhadora foi que não existiria qualquer alteração de condições da sua remuneração.*

33. *Alega a Trabalhadora que por todo o exposto "não existe qualquer proposta clara e firme" que, no seu entender, lhe permita a tomada de uma decisão.*

34. **Não é verdade.**

35. *Novamente uma interpretação abstrata e sem sentido depois de serem detalhadas todas as propostas realizadas.*

36. *Finalmente, a Empresa nega categoricamente ter ou estar a fazer pressão psicológica em ameaças a saída da Trabalhadora conforme esta refere no último parágrafo da página 8. A Empresa apresentou diversas tentativas de integração da trabalhadora na Empresa e no ..., todas elas sempre recusadas pela Trabalhadora.*

37. Reitera-se uma vez mais que é reconhecido à Empresa o direito de, por razões de interesse da Empresa, unilateralmente deslocar a Trabalhadora, no pleno respeito da sua categoria profissional, para outra secção ou departamento dentro do mesmo estabelecimento.

38. Uma decisão dessa natureza, ainda que unilateral, tem naturalmente de se guiar por critérios de igualdade e não discriminatórios nos termos e para os efeitos previstos no Código do Trabalho, o que foi precisamente o que aconteceu no presente caso.

39. A decisão da Empresa de propor à Trabalhadora o desempenho de outras tarefas dentro e fora do Departamento de ... prendeu-se exclusivamente com a necessidade de reestruturação da organização produtiva desse Departamento e com o resultado das avaliações de desempenho da Trabalhadora entre 2017 e 2018.

40. Atentas as aptidões e qualificação profissional da Trabalhadora, a Empresa acredita que a sua colaboração pode e deve ser útil noutras áreas, designadamente por todas as propostas já realizadas e sempre recusadas pela Trabalhadora.

41. Nestes termos, a Empresa rejeita perentoriamente ter tido comportamentos para com a Trabalhadora que configurem assédio moral ou que constituem a prática de atos discriminatórios. (...)"

1.8. Constan do presente processo de queixa os seguintes documentos:

- E-mail remetido pela trabalhadora em 30 de maio de 2017, para ... Do mesmo documento faz parte integrante e-mail remetido para a trabalhadora em 19/02/2020;
- E-mail remetido por ... em 12 de junho de 2017;

- E-mail remetido por ..., em 16 de dezembro de 2019 para ..., ..., ..., ..., ... e em CC ... Do mesmo documento conta um email remetido pela queixosa para 16 de dezembro de 2019 para ... e ...;
- E-mail remetido por ... em 15 de janeiro de 2020 para ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... e ..., com CC a ..., ..., ..., ... e ...;
- Relatório de avaliação da trabalhadora queixosa referente ao ano de 2016, e troca de e-mails entre ... em 2 de março de 2017 e ... em 21 de março de 2017, com CC a ...;
- E-mail da trabalhadora queixosa em 19 de dezembro de 2019, para ... e em CC a ...;
- E-mail remetido por ... em 08 de setembro de 2017 para a trabalhadora queixosa com CC a ...

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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.5. O n.º 1 do artigo 6.º 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.

2.6. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude ao princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao acesso ao emprego e no emprego, nos considerandos 19, 23, 24 e 25 que expressamente referem o seguinte:

2.6.1. *“Garantir igualdade de acesso ao emprego e à formação profissional pertinente é fundamental para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho. Qualquer exceção a este princípio deve circunscrever-se às atividades profissionais que implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da sua natureza ou do contexto no qual são realizadas, desde que o*

objetivo prosseguido seja legítimo e conforme com o princípio da proporcionalidade.”

(...)

Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo (...).

(...)

O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.”.

“Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente a proteção dos direitos das mulheres em licença de maternidade no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respetivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência.”.

2.7. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforça que *“os regimes de licença destinam-se a apoiar os trabalhadores que são progenitores e cuidadores durante um período específico e têm por objectivo manter e promover a continuidade da ligação ao mercado de trabalho”* e consagra a protecção *“do direito dos trabalhadores a retomarem o mesmo posto de trabalho ou um posto equivalente após terem gozado tal licença e o direito a não sofrer qualquer desvantagem nos termos e condições do seu contrato de trabalho ou da relação de trabalho, em resultado da sua licença.*

Os trabalhadores deverão conservar os direitos pertinentes já adquiridos ou, em fase de aquisição, até ao termo da referida licença.” (Considerando 38).

2.8. No âmbito da Constituição da República Portuguesa, desde logo no seu artigo 9.º são estabelecidos como Princípios fundamentais do Estado, sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

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

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

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

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

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

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

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

2.11. 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.*

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

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

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

2.13. O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra que os pais e às mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional.

O seu n.º 3, reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias. Já o n.º 4, estabelece que a lei regula a atribuição, às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

2.14. Como corolário das disposições comunitárias e constitucionais, mormente o n.º 2 do artigo 68.º da CRP, o artigo 33.º do Código do Trabalho, consagra a Maternidade e a Paternidade como valores sociais eminentes.

2.15. Paro o efeito, o Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e pela Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, materializa os princípios e normas que regulam a proteção da parentalidade - artigos 33º a 65º e estabelece as disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, nos artigos 23º a 32º.

2.16. Dispõe ainda, o n.º 5 do referido artigo 65.º do Código do Trabalho que, no termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o/a trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.

2.17. Com efeito, o artigo 24º do Código do Trabalho relativo ao Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho estabelece que:

“1- 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, (...) sexo (...)”.

2.18. Ora, nos termos do artigo 23.º do Código do Trabalho, a discriminação pode ser considerada direta ou indireta.

2.18.1. Com efeito considera-se discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

2.18.2. Por discriminação indireta, entende-se, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição,

critério ou prática seja obviamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

2.19. Nas disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no 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) (…).

2.20. 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.

2.21. Por outro lado, na ordem jurídica portuguesa e no que se refere à matéria do assédio moral, regem os seguintes normativos legais do Código do Trabalho:

2.21.1. Artigo 15.º do Código do Trabalho, cuja epígrafe “Integridade física e moral” refere: *“O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”*.

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

2.22. A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 23.º, 24.º, 25.º n.º 1 e 29.º n.º 1 do Código do Trabalho, respetivamente, o direito à igualdade no

acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador/a.

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

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

2.25. O assédio moral, também conhecido por mobbing, está incluído no artigo 29.º, e é considerado pelo legislador como uma das formas de discriminação, e pode concretizar-se não apenas quando se apura que era objetivo do empregador afetar a dignidade do/a trabalhador/a, como também nos casos em que não tendo sido esse o desiderato, o efeito obtido seja o de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante,

humilhante e desestabilizador, como expressamente refere a parte final do citado artigo.

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

2.26.1. 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).

2.26.2. 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).

2.26.3. 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).

2.27. 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.

2.28. *Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho).*

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

2.30. *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”.*

2.31. *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.*

2.32. *No entanto, conforme esclarece 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.”*

2.33. *Sobre o mobbing pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 03.12.2014, Processo 712/12.6TTPRT.P1.S1, no qual refere, o seguinte: “16. De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores*

hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador[8], aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

*Ora, é patente que uma abordagem do art. 29.º, n.º 1, do CT, apenas assente no seu elemento literal, se revela demasiado abrangente, pelo que se impõe um esforço adicional para adequadamente delimitar a sua esfera de proteção. Com efeito, como enfatiza Monteiro Fernandes, “a **definição do art. 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário**”, uma vez que “**nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar**”[9].*

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

2.34. 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.”

2.35. 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.

2.36. 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, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio. Em paralelo ao atrás aludido, referir ainda, o art. 126º, de harmonia com o qual o empregador e trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, devendo as partes, designadamente o empregador, colaborar na obtenção da promoção humana, profissional e social do trabalhador.

III - O CASO CONCRETO

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora vem apresentar queixa, por se sentir discriminada em função da maternidade, em virtude do gozo de direitos relacionados com a parentalidade, referindo em suma o seguinte:

3.1.1. É funcionária da ..., que pertence ... Tem quase 18 anos de antiguidade e já trabalhou noutras empresas do ... (mediante acordos de cessação da posição contratual). Desde que ingressou na entidade supra identificada, desempenhou as funções de responsável ... do Departamento de ...

3.1.2. No ano de 2018 engravidou e teve o seu filho em maio de 2019. Durante o período que estive de licença parental foi garantindo, por diversos meios a coordenação de tal departamento, tendo-se deslocado algumas vezes às instalações da entidade empregadora a *fim de resolver assuntos e assinar documentos*. Após o gozo da licença parental era sua intenção gozar o período de férias, e de seguida regressar. Contudo, uma vez que o *trabalho cada vez mais exigia a minha presença, pareceu-me melhor antecipar o regresso, pelo que avisei, no dia 6/11/2019. que me iria apresentar ao serviço no dia 18 do mesmo mês.*

3.1.3. Em 8 de novembro de 2019 foi contactada pelos Recursos Humanos dando-lhe conta de que área ... da ... precisava dos seus serviços *num projeto num projeto de ... cuja duração seria entre 30/11/19 e 5/1/2020.*

3.1.4. Por essa mesma altura, teve a queixosa conhecimento (por membros da sua equipa) que havia sido contratada outra pessoa para desempenhar as funções de responsável ... do Departamento de ... Funções que até ao momento eram desempenhadas pela queixosa. Alega a trabalhadora que também teve conhecimento que em 11 de novembro o Diretor..., havia tido uma reunião com a equipa

dando-lhes conta de que iria para a ... Tais factos alega a trabalhadora que teve conhecimento por colegas seus.

3.1.5. Em 13 de novembro a Diretora de Recursos Humanos – ..., comunicado à trabalhadora, que deveria apresentar-se nas instalações da ...

3.1.6. Alega a trabalhadora que confrontou a diretora de recursos humanos sobre a contratação de "...", ao qual lhe terão respondido que lhe poderiam atribuir outras funções na ...*ou vir a ocorrer uma rescisão do contrato.* Nesse mesmo dia, instalaram um posto de trabalho adicional para a trabalhadora então contratada.

3.1.7. Alega a trabalhadora queixosa que quando se apresentou ao serviço em 19 de novembro de 2019, o gestor do projeto – ..., informou-a que a partir daquela data a trabalhadora contratada (...) iria coordenar o Departamento.

3.1.8. Alega a trabalhadora que desde que se apresentou após o gozo da licença de parentalidade, *tentei exercer as minhas funções, apesar da situação confrangedora que me foi criada.* Tendo tido conhecimento em 19 de dezembro *de mais uma ordem transmitida à minha equipa sem o meu conhecimento, com vista a retirar-me mais trabalho e a entregá-lo à ...*

3.1.9. Em 15 de janeiro de 2020, no âmbito das suas funções, a trabalhadora *apenas procedia ao ... solicitados pela ... que é uma das 4 existentes e que foi a única que não recebeu ordens para trabalhar com a ...* Nesse mesmo dia, foi dado conhecimento à equipa de que atento o facto de existir outra pessoa para o desempenho das mesmas funções, o trabalho seria dividido em duas áreas: a *trabalhadora contratada (...)* seria a *Responsável ..., com uma equipa de 3 pessoas e a trabalhadora queixosa, Responsável ..., com uma*

equipa de 2 pessoas. A trabalhadora refere que naquele momento o seu trabalho corresponderia a 40% do trabalho que até então executava.

3.1.10. A trabalhadora sente-se *numa situação constrangedora, desgastante, sentindo-se constantemente provocada, bem como a forma como tem sido ignorada, desautorizada, desrespeitada perante a sua minha equipa e demais colegas.*

3.1.11. Entende a trabalhadora que o objetivo de tal comportamento por parte da entidade empregadora é esvaziamento das suas funções, com a prática de atos discriminatórios atentatórios contra a dignidade pessoal e profissional.

3.2. Em resposta, a entidade empregadora, em suma, vem refutar as acusações da trabalhadora, referindo que:

3.2.1. A trabalhadora tem a categoria profissional de “*técnica ...*” e que foi a categoria que sempre deteve em todas as empresas do ... pela qual passou. Referindo ainda que *desde a sua admissão em 1 de fevereiro de 2016 e até ao início licença parental a Trabalhadora desempenhou as funções inerentes à categoria profissional, sendo Responsável ... no Departamento de ... da Empresa. Alega igualmente que a trabalhadora não desempenhou as funções de Responsável ... desse Departamento.*

3.2.2. Alega por outro lado a entidade empregadora que, *durante o ano de 2019, a Empresa verificou que o Departamento de ... não estava a funcionar bem, o que levou a que todos os elementos integrantes deste Departamento tivessem enviado uma carta à Empresa, em 11 de outubro de 2019, a solicitar alterações urgentes pois o Departamento estava numa situação de desgaste e sentimento de*

desvalorização sem precedentes. O que a empresa fez, e na sequência dessa análise, a empresa tomou a decisão de proceder a uma reestruturação e contratar um responsável ..., função que até então, não existia.

3.2.3. *Nessa tomada de decisão foi preponderante, entre outros fatores, o resultado das avaliações de desempenho da Trabalhadora em 2017 e 2018, que não foram favoráveis. Nessas avaliações, são avaliadas as competências comportamentais e técnicas, podendo ser atribuída uma das seguintes classificações: “Sempre”, “Frequentemente” e “Sem evidência”. Em ambas as avaliações de competências comportamentais efetuadas em 2017 e 2018, nas competências comportamentais “Colaboração e Comunicação” e “Impacto, Influência e Liderança”, à Trabalhadora foi atribuída a classificação de “Sem evidência”. Ainda nessas avaliações, nas competências comportamentais “Orientação para Resultados” e “Inovação e Criatividade” e nas competências técnicas “Conhecimentos Técnicos específicos”, à Trabalhadora foi atribuída a classificação de “Frequentemente”.*

3.2.3. *Atento os factos acima referidos: a situação da empresa e a avaliação da trabalhadora, a Empresa tomou a decisão de gestão de reorganizar esse departamento e contratar uma nova pessoa (...) para desempenhar as funções de Responsável ... nesse departamento, que incluem, entre outras, as funções de Responsável ... Por força dessa decisão, a Empresa reviu as funções da Trabalhadora e, tendo em conta a sua categoria profissional, as suas capacidades e o seu percurso dentro ..., propôs-lhe que passasse a desempenhar funções noutra área, em que as suas competências técnicas e experiência fossem mais adequadas.*

3.2.4. *Na reunião que existiu entre a ...e trabalhadora, foi-lhe comunicado que manteria as condições que estavam garantidas*

pela Empresa e ainda que se suportaria as despesas adicionais que a Trabalhadora tivesse durante este período. Foi ainda proposto à trabalhadora, em 25 de novembro de 2019, pelo Diretor-Geral - ..., que assumisse a responsabilidade pelo controlo ... Proposta que a trabalhadora também não aceitou. Em 18 de fevereiro de 2020, foi proposto à Trabalhadora para que assumisse as funções de técnica ... do Departamento de ..., que não foi aceite. Alega entidade empregadora que fez várias propostas de trabalho à trabalhadora e que nenhuma foi, por esta, aceite.

3.2.5. Entende a entidade empregadora que a atribuição de outras funções à trabalhadora a partir de novembro de 2019 encontram-se no poder de direção da Empresa e que tiveram como única finalidade melhorar a organização produtiva do Departamento de ..., e que foi lavado em consideração o resultado das avaliações de desempenho da Trabalhadora entre 2017 e 2018.

3.2.6. A entidade empregadora informa ainda que o ..., *ao qual pertence a Empresa, tem assento no ..., criado e promovido pela ..., sendo presença assídua em todos os encontros e grupos de Trabalho que este Fórum promove no sentido de garantir a igualdade de Direitos e Oportunidades na Empresa e na Sociedade.*

3.3. Face à resposta da entidade empregadora, a trabalhadora reitera o por si já alegado, referindo:

3.3.1. Que ao longo do tempo tenho vindo a desempenhar funções que não correspondem à categoria profissional de Técnica ..., o que inclusive a levou a solicitar à Direção de Recursos Humanos a regularização da sua categoria profissional para a de Responsável Tal solicitação foi igualmente efetuada pelas suas chefias.

3.3.2. A trabalhadora informa ainda que na sua ausência da empresa por motivos relacionados com a parentalidade não teve início em 31 de maio de 2019, mas sim em 29 de março de 2019, por gravidez de risco.

3.3.3. Fundamenta a trabalhadora que *foi enviado um email à direção da ... com o meu conhecimento pela parte da equipa constituída aquando a minha ausência (... , ... e ...), que revelava uma situação de desgaste e sentimento de desvalorização sem precedentes. A verdade é que as subseqüentes contratações foram feitas sem a minha intervenção e sem o meu conhecimento e esses elementos contratados faltavam constantemente, para além de não terem as valências técnicas necessárias para a função, o que implicou uma sobrecarga dos 3 elementos da equipa anteriormente mencionados.*

3.3.4. Alega a trabalhadora que após ter informado a data do seu regresso, contrataram outra pessoa para a substituir nas suas funções, referindo que, *inclusive começou a desempenhar as minhas funções no exato dia do meu regresso.*

3.3.5. Informa a trabalhadora que lhe foi vedado o acesso *normal às instalações como tem qualquer colaborador do ... , tendo sido abordada por um segurança que tinha instruções para não autorizar a minha livre circulação nas instalações.*

3.3.6. Alega que nunca lhe foi proposto qualquer *função devidamente estruturada ou suportada, o único intuito era afastar-me da minha função de responsável ... , a fim de desempenhar funções, a trabalhadora contratada: "...*".

3.3.7. Que a proposta do Diretor *... , para que assumisse a responsabilidade pelo controlo e ... ,* refere a trabalhadora que não corresponde à verdade. Refere a trabalhadora que, após contacto

telefónico com o Diretor, ..., foi-lhe comunicado que precisava de ajuda, que tinha necessidade de informação que ninguém lhe conseguia dar, no âmbito do ... (...) e levantou a possibilidade de eu andar pelas diversas áreas do ... a fazer o diagnóstico e ... O mais caricato da situação foi pedir-me que comesse pelo Departamento de ... (...) dado ser um Departamento que conhecia bem. O mesmo Departamento que a empresa alega que eu não tenho valências/capacidades para o gerir. Alega a trabalhadora que em algum momento me foi apresentada proposta para exercer qualquer função ... ou ... no departamento de ..., pelo que a alegação da empresa da minha não-aceitação é falsa.

3.3.8. Fundamenta ainda que no dia 4 de março de 2020 foi informada pelo Diretor-Geral - ... que as coisas no ... não estariam fáceis e pelo que não poderia fazer qualquer proposta. Assim sendo só tínhamos 2 caminhos: Ou mantinha a função de Responsável ... reduzida ou, visto que os recursos humanos estavam a fazer acordos de saída, poderia ouvir o que teriam para me dizer.

3.3.9. Quanto à avaliação de desempenho, refere a trabalhadora que a referente ao ano de 2017 se encontra incompleta, contendo, erros de preenchimento, e a de 2018 é inexistente à data. Alega a trabalhadora que a entidade empregadora optou por não considerar a única avaliação que cumpre os critérios definidos pela própria empresa e cujo resultado foi muito bom, a saber a avaliação de 2016.

3.4. Face aos esclarecimentos prestados pela trabalhadora em 3.3., a entidade empregadora refuta, novamente tais acusações, referindo que:

3.4.1. A entidade empregadora esclareceu que foi durante o ano de 2019 que verificou que o Departamento de ... não estava a funcionar bem, daí os elementos que compunham a equipa tivessem enviado essa informação à Empresa.

3.4.2. A Entidade empregadora reafirma que a integração da trabalhadora no projeto ... foi proposto à Trabalhadora tendo em conta os seus conhecimentos técnicos, a sua capacidade para a função e a necessidade de uma empresa ...

3.4.3. Reafirma novamente a entidade empregadora que a contratação de "...", além de se encontrar dentro esfera do poder de decisão da entidade empregadora, é alguém *com experiência de mais de uma década em ...; ao contrário da Trabalhadora*. Reafirmando ainda a entidade empregadora que *... não foi contratada para a função que a Trabalhadora exerce. A trabalhadora ... foi contratada para a função de ...*

3.4.4. A entidade empregadora impugna todas as alegações efetuadas pela trabalhadora relativamente às propostas a si dirigidas para o desempenho das funções na entidade empregadora, esclarecendo cada uma delas.

3.4.5. Por fim, a entidade empregadora rejeita as afirmações da trabalhadora no que respeita a *qualquer pressão psicológica em ameaças à saída da Trabalhadora*. Referindo ainda, *que apresentou diversas tentativas de integração da trabalhadora na Empresa e ..., todas elas sempre recusadas pela Trabalhadora e que a decisão da Empresa de propor à Trabalhadora o desempenho de outras tarefas dentro e fora do Departamento de ... prendeu-se exclusivamente com a necessidade de reestruturação da organização produtiva desse Departamento e com o resultado das avaliações de desempenho da Trabalhadora entre 2017 e 2018.*

3.5. A trabalhadora no âmbito dos contraditórios efetuados com a entidade empregadora, e das alegações por si efetuadas, juntou os documentos abaixo referidos, comprovando o teor das suas alegações e dos quais se destacam:

- E-mail remetido 12.06.2017 pela Administração da ...;
- E-mail remetido em 21.03.2017 por ...;
- E-mail remetido em 08.09.2017 por ...

Apreciamos,

3.6. Num primeiro ponto, importa recordar que nos casos de alegada discriminação, como é aqui o caso, cabe à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação – Cfr. n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

3.7. Assim, atendendo aos elementos constantes do processo, desde já se adianta que, se afigura que a entidade empregadora não responde nem demonstra, sem margem para dúvidas, a inexistência da prática de assédio moral, baseado em fator de discriminação, porquanto se afigura que aquele tratamento decorreu exclusivamente da situação de ser mulher e mãe, tendo ocorrido após o regresso da sua licença de parentalidade.

3.8. Em rigor, apesar de a entidade empregadora invocar que a trabalhadora detém a categoria profissional de “assistente ...”, não obstante o facto de a trabalhadora nunca ter visto revista a sua categoria profissional para responsável ..., a verdade é que, não foi explicitado nem tão-pouco demonstrado que as funções por esta exercidas eram de assistente ...

3.9. Aliás, refira-se, é a trabalhadora através da junção de documentos, nomeadamente um e-mail datado de 21.03.2017, no qual se afere que o seu hierárquico ..., que remete a avaliação de desempenho da trabalhadora ..., referindo que: *“(...) Relativamente à validação do nível de carreira interno deixo nota que não faz sentido algum considerar a ... como técnica ... A ... exerce funções de responsável Gere as equipas de ... e é responsável por toda a*

atividade e objetivos das duas áreas. Este ponto deve ser claramente corrigido. (...)"

3.10. Mais, é a própria administração da entidade empregadora, que em 12.06.2017, remete um e-mail para todos/as os/as trabalhadores/as da entidade empregadora a declarar que: *"(...) Serve o presente para informar que, a partir de hoje 12 de junho de 2017, as **Equipas de ...** passarão a estar sob a responsabilidade de ..., Responsável ... do Departamento de ... Pretende-se assim rentabilizar e tornar mais proactiva, a gestão das equipas de ..., centralizando-as no Departamento de ... (...)"*

3.11. Ainda e no que respeita às avaliações da trabalhadora referentes aos anos de 2017 e 2018 afere-se das alegações da trabalhadora que, a avaliação de desempenho referente ao ano de 2017 não está completa, o que efetivamente se verifica, conforme documento junto pela trabalhadora e que a entidade empregadora não logrou demonstrar o contrário como lhe competia, o mesmo se dirá relativamente à avaliação de desempenho referente ao ano de 2018, na qual a trabalhadora alega que não existe, juntando o documento comprovativo dessa alegação e novamente a entidade empregadora, nada demonstrou, como, se repete, lhe competia.

3.12. Ainda assim, e relativamente às avaliações da trabalhadora, cumpre referir que não podemos deixar de relevar a informação constante da avaliação referente ao ano de 2016, e no qual se demonstra no formulário da entidade empregadora que o cargo desempenhado pela trabalhadora é: *"Responsável ..."*.

Refira-se ainda, que a informação da chefia relativamente ao ano de 2016 indica que:

"Chefia: A ... teve um ano de muito desgaste na ... mas muito bem conseguido. Durante 2016 conseguiu proceder à implementação do novo sistema de ... bem como à Implementação de um novo sistema ... (...) eliminando os pedidos por telefone e Excel, e permitindo criação de relatórios de Gestão. Apenas não estão em pleno funcionamento na parte que diz respeito às outras áreas da

empresa. Foi também criado um site interno com o portfolio ... para uso de ..., ..., etc., tendo em vista o aumento da produtividade na escolha de adereços. A ... conseguiu também durante o ano de 2016 proceder a alterações profundas nas equipas, uniformizando funções e condições, fazendo com que haja uma maior coesão entre todos e fazendo com que alguns vícios existentes fossem eliminados. Manteve uma ligação estreita com a área financeira do ... o que permitiu uma significativa melhoria nos processos de ..., eliminado grande parte das ...

Para 2017 a ... deverá avançar no desenvolvimento ... da área, tornando-o mais formal e consistente. Para isso muito contribuirá o desenvolvimento da 2ª fase do site de ..., tornando-o numa espécie de ... Deverá manter sempre presente o cumprimento de todas as diretrizes do ...

Concluindo: A ... teve um muito bom desempenho em 2016. (...)

3.13. Com efeito, desde já se menciona, que é de entender que, no caso em apreço, existiu violação do disposto no n.º 5 do artigo 65.º do CT, onde se estabelece que no termo de qualquer situação de licença, falta, dispensa ou regime de trabalho especial, o/a trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.

3.14. Por outro lado, e atendendo ao caso em concreto, afigura-se que o alegado comportamento imputado à denunciada, incorpora diversos comportamentos, que, ao longo do tempo, poderão ter perturbado a trabalhadora, afetando a sua dignidade, provocando-lhe receio e angústia.

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

Existe assédio moral ou mobbing quando há aspetos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respetivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto,

dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.

3.16. Ora, como atrás deixámos salientado e mais pormenorizadamente a trabalhadora na sua exposição, afigura-se a existência de diversas condutas por parte da entidade empregadora, para com a queixosa, que, apesar de não serem quando analisados isoladamente, ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo, poderão consubstanciar práticas discriminatórias.

3.17. A entidade empregadora, não obstante, conhecer ou poder prever as consequências dos atos por si praticados para com a trabalhadora, não se coibiu de, reiteradamente, praticar atos aptos a potenciar o desânimo, segregação e humilhação da ora queixosa, retirando-lhe as antigas funções profissionais.

3.18. Refira-se ainda que, não obstante a entidade empregadora estar investida de um poder de direção que lhe advém do poder diretivo, sempre se dirá que este poder, contudo, deverá ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios e normas legais.

3.19. Aliás, afigura-se que outra conclusão não se pode retirar do presente processo, considerando que a entidade empregadora além de não conseguir, em nossa opinião, afastar o alegado e demonstrado pela trabalhadora quanto ao exercício de funções de responsável ..., também não logrou justificar, por que motivo foi a trabalhadora preterida para o desempenho de tais funções ou, porque lhe foram, inclusive, tais funções retiradas.

3.20. De referir ainda que, conforme alegado pela entidade empregadora e de que a CITE tem conhecimento, porquanto é a promotora do ..., sendo esta entidade empregadora membro de tal organização *em que assume um compromisso de reforçar e evidenciar a sua cultura organizacional de responsabilidade social, nas suas estratégias e nos seus modelos de gestão, os princípios da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego*, acresce referir que lhe incumbe um dever acrescido de evidenciação e prossecução de políticas de igualdade em que haja o respeito pela dignidade e integridade de trabalhadoras e trabalhadores e prevenção da prática de assédio no trabalho.

3.21. Cumpre ainda evidenciar que os membros do ... estão comprometidos com uma cultura coletiva de responsabilidade social e justiça, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho, o que, no caso em concreto, não se aferiu.

3.22. Por fim, saliente-se que o ..., abrange várias dimensões da igualdade, nomeadamente, o dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, conciliação ente a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade, entre outras.

3.23. Pelos factos expostos se conclui que a trabalhadora ora queixosa é alvo de discriminação em função do sexo, *vide*, por ter sido mãe, prática esta que configura contraordenações muito graves – cf. artigos 23.º/1 e 2, 24.º/1 e 5, 25.º/1 e 8, 30.º/1 e 4, e 31.º/1 e 4, com remissão para o 65.º n.º 5, todos do Código do Trabalho.

3.24. Afigura-se ainda por todo o exposto, que a CITE entende haver, no caso *sub judice*, indícios da prática de assédio moral consubstanciados em fatores de discriminação, por parte da entidade empregadora, 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. Existirem indícios de prática discriminatória direta em razão do sexo por motivo de parentalidade, nos termos das disposições constantes nos artigos 23.º, n.ºs 1, alínea a) e n.º 2, 24.º, n.ºs 1, 25.º, n.ºs 1 e 6, todos do Código do Trabalho.

4.2. Haver indícios da prática de assédio moral consubstanciada em fator de discriminação baseado no sexo pelo gozo de direitos relacionados com a parentalidade por parte da entidade empregadora, nos termos das disposições conjugadas dos n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 29.º e n.º 1 do artigo 24.º (prática de assédio moral), ambos do Código do Trabalho.

4.3. Remeter o presente parecer às partes interessadas, informando-se 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, conforme dispõe o artigo 28.º, do Código do Trabalho;

4.4. Dar conhecimento do teor do presente parecer à representante do ... com assento no ...;

4.5. Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), para efeitos do previsto do disposto na alínea h) do artigo 3.º do D.L. n.º 76/2012, de 26-03, para os efeitos das disposições conjugadas dos n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 29.º e n.º 1 do artigo 24.º (prática de assédio moral), e artigos 23.º, n.ºs 1, alínea a), e 2, 24.º, n.ºs 1, 25.º, n.ºs 1 e 6 (prática discriminatória direta em razão

do sexo por motivo de parentalidade), todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS