

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 352/CITE/2020

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 352/CITE/2020, apresentada por queixa pela eventual prática de assédio moral e violação do princípio da igualdade e não discriminação de homens e mulheres no trabalho, apresentada pela trabalhadora.

Processo n.º 2122-QX/2020

I – OBJETO

1.1. Em 13.08.2020, a CITE recebeu da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros da CITE, com os votos contra da CCP, CIP e CTP, em 22.07.2020, na sequência da comunicação da queixa apresentada pela trabalhadora ... Tal parecer foi concluído no sentido de haver indícios de prática discriminatória direta em razão do sexo por motivo de parentalidade e 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. A reclamação do Parecer 352/CITE/2020, foi apresentada nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Correio Registado

Assunto: Parecer 352/CITE/2020

Processo n.º 2122-QX/2020 (queixa da trabalhadora ...);

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ... (doravante designada por "Empresa"), notificada do Parecer 352/CITE/2020, vem, nos termos dos artigos 184.º e seguintes do CPA, apresentar a reclamação seguinte:

1. A Empresa foi notificada do Parecer supra identificado com o qual discorda, por completo, pelo que se apresenta a presente reclamação.

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 Grupo.

3. Em todas as empresas para as quais prestou a sua atividade, a Trabalhadora manteve sempre a categoria profissional de ..., 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 ..., sendo a Responsável ... da Empresa.

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

6. Durante o ano de 2019, a Empresa verificou que o Departamento ... 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, conforme resulta dos documentos n.º1 e n.º2 que ora se juntam.

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 “...” e “...”, à Trabalhadora foi atribuída a classificação de “...”.

11. Ainda nessas avaliações, nas competências ... “...” e “...” e nas competências ... “...”, à Trabalhadora foi atribuída a classificação de “...” (cfr. Citados documentos).

12. Com efeito, tendo presente a situação de desgaste e sentimento de desvalorização sem precedentes transmitida pelos elementos do Departamento ... 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 ...

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 Grupo, 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 Dra. ..., 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 ... 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 Dr. ..., propôs à Trabalhadora que assumisse a responsabilidade pelo controlo e

19. ... das empresas ... Esta função é bastante comum a diversas empresas e, como foi comunicado na altura, envolve o diagnóstico, recomendação e implementação de ... necessários aos vários departamentos da Empresa.

20. Refira-se, desde já, que esta posição é uma posição ..., cujas funções são compatíveis com a categoria profissional da Trabalhadora, não consubstanciado de toda uma situação precária para a mesma.

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

22. 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.

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

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

25. 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.

26. 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

27. os colegas preservam um trabalho substancialmente superior ao que a Trabalhadora desempenha.

28. 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.

29. *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.*

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

31. *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.*

32. *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.*

33. *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*

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

35. *A Empresa, bem com as restantes empresas do Grupo, 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.

36. 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 grupos de Trabalho que este Fórum promove no sentido de garantir a ...

37. Neste sentido, a Direção de Recursos Humanos do Grupo, 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 & 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.

38. 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.

39. 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.

40. A decisão da Empresa de propor à Trabalhadora o desempenho de outras tarefas dentro e fora do Departamento de ... prendeu-se exclusivamente com a

41. *necessidade de reestruturação da organização produtiva desse Departamento e com o resultado das avaliações de desempenho da Trabalhadora entre 2017 e 2018.*

42. *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.*

43. *A este propósito, 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.*

44. *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 ...*

45. *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:

46. *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).*

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

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

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

50. 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.

51. 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 ... de ...

52. 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 Grupo e porque se entendeu que a mesma teria capacidade para a função.

53. 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 ...

54. 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 noutra Departamento) não se caracteriza como atípica ou fora do comum.

55. A Trabalhadora alega que não era intenção do ... integrá-la em funções na Empresa, o que não corresponde à verdade.

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

57. Foi a própria Trabalhadora que recusou a proposta.

58. 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 produção, 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 ...

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

60. 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.

61. 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), o que não corresponde verdade.

62. As condições que 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 gestão de pessoas e sem conhecimentos de ..., que se adequasse às competências da Trabalhadora.

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

64. A Trabalhadora reitera que a função proposta pelo ... era “precária de «consultor interno» que não existe no universo ...”, o que não é verdade.

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

66. 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.

67. *Importa esclarecer, quanto 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.*

68. *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 Trabalhadora sem funções adequadas aos seus conhecimentos.*

69. *A Trabalhadora alega que não recusou a proposta de exercer funções no Departamento de ... e até que a mesma nunca lhe foi proposta, o que também não é verdade.*

70. *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.*

71. *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, o que não corresponde à verdade.*

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

73. Deve ser 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.

74. 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.

75. 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.

76. 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.

77. 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.

78. Não existem quaisquer indícios da prática discriminatória da trabalhadora ou de assédio moral da mesma.

Termos em que deve ser dado provimento à presente reclamação e alterado a parecer em causa. (...)"

1.2. Por ofício datado de 20.08.2020, a CITE notificou a trabalhadora, que da reclamação apresentada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 352/CITE/2020, de 22 de julho de 2020.

1.3. Em 11.09.2020, notificada para se pronunciar, a trabalhadora apresentou resposta ao ofício acima mencionado, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Vossa referência: Parecer 352/CITE/2020, Proc. N.º 2122-QX/2020

Vosso ofício: 1611/2020 de 20/08/2020

ASSUNTO: Resposta à reclamação apresentada pela Entidade Empregadora ao Parecer n.º 352/CITE/2020

Exmos. Srs.

Em resposta à Reclamação supra referida, venho, mais uma vez, refutar os argumentos apresentados pela ..., o que faço nos seguintes termos:

Desde a minha admissão, em 2 julho de 2002, nunca vi revista nem regularizada a minha categoria profissional, não obstante ter vindo a desempenhar, ao longo dos anos, funções que não correspondem à categoria profissional de

*Tal é corroborado, designadamente, pelo comunicado de 12 de junho de 2017 (cfr. **email do Administrador ... constante dos autos**) enviado pela administração do ..., com conhecimento da administração do ..., onde está escrito o seguinte: "Serve o presente para informar que, a partir de hoje 12 de junho de 2017, as equipas de ... passaram a estar sob a responsabilidade de ..., Responsável ... do Departamento de ...".*

*Relembro que 3 meses antes desse comunicado foi solicitada pela minha chefia direta de então (...), por e-mail enviado ao Departamento de DRH, liderado pela ..., a revisão e regularização da minha categoria para a função desempenhada, a saber, de Responsável ... (cfr. **documentos constantes no processo**).*

*Relembro também que, passados 3 meses do comunicado, recebi um e-mail do Departamento de DRH, da ..., com a revisão de competências do Departamento de ... onde consta a minha função de Responsável ... (cfr. **documento constante do processo**).*

Não consigo compreender que a ..., após eu ter regressado de licença de maternidade, tenha passado a negar tal verdade, que é do conhecimento geral na empresa e até consta de documentos escritos provenientes da administração.

E, por isso, reservo-me no direito de pôr em causa e questionar a boa-fé da ... em todo este processo.

A verdade é que as alegações, totalmente falsas, de que eu desempenhava as funções de ... - repetidas vezes sem conta ao longo destes 10 meses e reiteradas pela empresa na reclamação a que se responde - têm como objetivo claro diminuir-me, humilhar-me e pressionar-me com o objetivo de me afastar das minhas funções de Responsável

*Sobre a alegação de que as minhas avaliações de desempenho de 2017 e 2018 não foram favoráveis, questiono-me em que momento possam ter sido concluídas com classificação de "...", pois à data da minha exposição e ainda no presente, a avaliação de 2018 é inexistente, conforme printscreen da Intranet de 21 de fevereiro de 2020 (cfr. **documento constante do processo**) e 3 de setembro de 2020 (cfr. **documento que se anexa**). Será que*

que "...” quererá dizer ...?! É que eu nunca a vi nem nunca me foi apresentada ou disponibilizada para consulta.

*Relativamente à avaliação de 2017, volto a reafirmar que está incompleta, com campos por preencher (grupo organizacional, nível de carreira interna, departamento, chefia, data da avaliação), preenchimento com dados errados (data de admissão) e não existem quaisquer comentários de suporte aos pontos supostamente avaliados pela minha chefia direta, conforme se pode verificar no anexo (cfr. **documentos constantes do processo**).*

*Reforço que a única avaliação que cumpre os critérios definidos pela própria empresa foi a avaliação de 2016. **Conforme se pode ver de documento constante do processo**, o preenchimento desta avaliação nada tem a ver com a de 2017 (vide os comentários suporte aos itens avaliados).*

Não deixa de ser estranho que só em 2020, após a intervenção da CITE, a empresa invoque os resultados das avaliações 2017 e 2018 (uma incompleta e com erros e outra inexistente) para suportar o meu afastamento da função de Responsável ..., optando por desconsiderar a avaliação de 2016, a única que está devidamente preenchida e cujo resultado é "muito bom".

É igualmente estranho que, na altura do meu regresso em novembro de 2019, em nenhum momento me tenha sido dado conhecimento ou tenha sequer sido abordado este argumento das supostas avaliações de 2017 e 2018.

A ... alega também que a contratação da ... para a função que eu exercia se deveu ao desgaste do departamento e às comunicações (de Setembro de 2019) de elementos da equipa dando nota de tal desgaste.

Já relatei, em exposições anteriores, as circunstâncias em que ocorreram tais comunicações, mas não posso deixar de repetir que nenhum sentido faz

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 licença de parto. Tal estado, tudo indica, decorreu em grande medida da minha ausência e não, como pretende a ..., por minha causa.

Seria expectável e - parece que seria uma boa medida de gestão - que, após o meu regresso, me fossem dadas condições para trabalhar e me dedicar ao Departamento. Mas não, tudo indica que me pretendem punir pela minha ausência e, porventura, também, dar sinal aos demais trabalhadores de que tais ausências (mesmo que justificadas como é o caso das faltas por maternidade) não são toleradas na empresa.

Volto a reiterar que nunca fui abordada pelo ... desde que este tomou posse da Direção Geral (a minha linha direta de reporte) para solucionar ou reestruturar o Departamento, apesar de lhe ter enviado uma mensagem a dizer que estava ao dispor para o colaborar nesse seu novo desafio, a qual não mereceu qualquer resposta.

Relembro que o dia do meu regresso (18/11/2019) "coincidiu" com o primeiro dia de trabalho da ... e que a deixaram no meu Gabinete sem me ser dada informação sobre o que se estava a passar. Fui eu que tomei a iniciativa de pedir uma reunião ao ... para saber o que se pretendia com tal atitude.

A empresa pode certamente tomar decisões de gestão unilaterais, mas penso que o não deve fazer sem as comunicar ao trabalhador nele envolvido. Ninguém me informou de tal decisão e, pelo contrário, essa suposta reestruturação foi-me ocultada. Por outro lado, tentaram coagir-me, no dia 15/11/2019, a aceitar uma função, essa sim de ..., num projeto precário (...), cuja duração seria de 1 a 2 meses, na empresa

Estamos a falar de um projeto que na sua maior parte ocorre fora do horário laboral (tarde/noite) e com especial incidência nos fins-de-semana e

feriados. Recordo que à data o meu filho tinha 5 meses e eu ainda o amamentava, pelo que a verdadeira intenção do meu enquadramento no projeto não deixa de ser questionável.

Recordo os acontecimentos: no dia 8/11/19 fui contactada pela ..., a informar-me que a ... queria falar comigo, porque o Diretor Comercial 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 dela a resposta de que se o Departamento já tinha estado sem chefia durante 8 meses e não seria mais um mês que faria diferença.

Após constatar a ... foi-me transmitido que deveria tratar diretamente com o Tentei, mas a única resposta que obtive foi que este estaria numa reunião e que posteriormente me devolveria o contacto, algo que nunca veio a acontecer, nem mesmo quando me dirigi à ... para me apresentarem o projeto. Ainda que durante essa semana tivesse existido uma insistência e pressão constante por parte da ... para que me apresentasse no dia 18 de novembro na ..., eu não acedi devido à total ausência de contacto do ... e à conseqüente falta de informação sobre o projeto que me permitisse ponderar qualquer decisão. Acresce que esse projeto tinha uma duração de 1/2 meses e que não havia qualquer indicação sobre a 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 do dia 11/11/19, nenhum desses factos me foi comunicado. E só soube pela minha equipa que me informou 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 contacto da ... de dia 8 de novembro (sexta-feira) pode concluir-se 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 agendassem 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 com o ..., o qual mais uma vez não compareceu, ausência de que tive conhecimento pela ...

Nesta reunião compareceram a secretária do Departamento ... e o ..., 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.

Pelo que é falso o que a empresa alega na sua reclamação de que suportaria despesas adicionais e que os benefícios estavam garantidos, sendo que não existiu qualquer proposta nesse sentido, formalizada verbalmente ou por escrito.

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 perspetiva fui ameaçada pela ... com a possibilidade duma rescisão do contrato. Esta conversa ocorreu no dia 15 de novembro (sexta-feira) e eu regresssei a 18 de Novembro (segunda-feira), pelo que é notório que não existia qualquer intenção do ... me integrar na ..., sendo que de concreto só restou a ameaça de rescisão contratual feita pela

Conforme se pode verificar pelo exposto anteriormente, em nenhum momento me foi proposta qualquer função devidamente estruturada, suportada e credível.

Tudo indica que o principal objetivo da ... não era a reestruturação, mas, sim, atingir-me, humilhar-me, desprezar-me, usando a mentira e a ocultação da informação de má-fé, e, por esse meio, conseguir afastar-me da minha função.

Relativamente à alegação da ... de que:

“Em 25 de novembro de 2019, a Empresa, na pessoa do ..., Diretor Geral, propôs à Trabalhadora que assumisse a responsabilidade pelo ... das empresas do ... Esta função é bastante comum a diversas empresas e como foi comunicado na altura, envolve o ... 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 para 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 grupo a fazer o diagnóstico ... O mais caricato da situação foi pedir-me que começasse 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.

Daí se depreende que o ... não tenha apresentado a nova função como um desafio, promoção ou mudança concertada, mas sim "não sei o que hei-de te 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 Sendo o âmbito do projeto vago e incompatível com os acontecimentos, depois da cronologia destes, compreensivelmente fiquei com o pé atrás.

Volto a reiterar que esta função precária de "... " não existe no universo ... e que, mais uma vez, estavam a tentar afastar-me da minha função (Responsável ...), daí a minha não-aceitação em 25/11/19. Informo que existe um de departamento de ... do ..., que trabalha para a administração do ..., mas não existe a categoria de ... Esse departamento é inexistente no Grupo

Mais informo que, independentemente de não ter aceitado, face ao exposto acima, propus variadíssimos projetos e diagnósticos ao ..., designadamente no Departamento de ..., não tendo obtido até à data qualquer.

No dia 15/01/2020 recebemos uma nova direttriz: devido à permanência da ... no Departamento, iríamos dividir o trabalho em duas áreas: a ... ficaria como Responsável ..., com uma equipa de 3 pessoas e eu como Responsável ..., com uma equipa de 2 pessoas. A empresa alega na sua carta que tal decorreu do facto de eu não ter aceitado as funções no projeto do ... e de "... ". Volto a reafirmar o exposto acima, a precariedade e as reais intenções de tais propostas.

Reafirmo também que essas propostas não foram mais do que uma tentativa de “empurrar” o problema para a frente e me retirar funções gradualmente. Na consequência desta nova diretriz fui esvaziada para menos de metade das minhas funções. Reafirmo igualmente que tem sido uma situação constrangedora e muito desgastante: dividimos o mesmo gabinete e estou constantemente a ser provocada.

A empresa refere que no dia 18 de fevereiro existiu uma reunião entre mim, o ... e a ... onde me foi proposto que assumisse as funções de ... do Departamento de É mentira que me tenho sido proposta essa função.

O âmbito dessa reunião consistiu na apresentação por mim do trabalho de diagnóstico que me tinha sido pedido em relação ao departamento de ..., sendo certo que nunca naquela reunião abordaram a minha situação ou houve uma proposta de nova função. O que até faz todo o sentido, pois o Departamento de ... foi, entretanto, reduzido de 9 colaboradores para 2 colaboradores. Pelo que me questiono, mais uma vez, sobre qual seria a seriedade dessa proposta na eventualidade de ela ter sido feita.

Recordo que, no final dessa reunião, o ... me abordou e me perguntou se a minha relação com o grupo 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 O ... respondeu-me que necessitaria de 15 dias para ver o que poderia propor.

Não é verdade que, no dia 4/3/2020, se tenha falado sobre qualquer nova função, a saber de responsável ... do Departamento de Nessa reunião

apenas fui informada pelo ... de que as coisas no grupo não estariam fáceis pelo que não poderia fazer qual quer proposta e que só existiam 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 e, dia 5/3/20, informei o ... de que, para poder tomar uma decisão, teria que ouvir a proposta de saída da DRH.

Em resumo, conforme resulta do 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 e fazendo ameaças com vista à minha saída. Visto o ... ter assento no Forum ... deveria dar instruções e formação aos seus diretores garantindo que não discriminam os colaboradores. Ter assento não é sinónimo nem é garantia de respeito pelos valores defendidos pelo fórum. Será que ter uma chefia a questionar um colaborador se já chegou a acordo para se ir embora é uma boa prática? Mentir sistematicamente sobre a minha função, também o é? Afastar-me dessa função no momento exato da minha vinda de licença de maternidade, será que o é? São 10 meses consecutivos a ser ostracizada por ter sido mãe. Será que têm noção que o meu filho era à data do início desta situação um bebé de risco, conforme diagnóstico médico, e que me senti coagida a ir trabalhar para tentar garantir o sustento da minha família e com receio das represálias?

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. Chegar ao local de emprego e sentir que não sou bem-vinda... Tudo isto tem implicações no meu desempenho e bem-estar profissional pessoal e familiar.

Em suma: não assiste, pois, qualquer razão à empresa na reclamação que apresenta que deve ser tida por improcedente, com as legais consequências.

Junta: 1 documento (print de da intranet) (...)"

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 352/CITE/2020, no sentido de ter aferido 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.

2.7. Tal parecer foi votado em reunião tripartida datada de 22 de julho de 2020, pelos membros presentes nessa mesma reunião.

2.8. Ora o Parecer da CITE é 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.

2.9. 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.

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

Analisemos,

2.11. A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer supra identificado, cujas conclusões, sucintamente se baseiam em ter havido indícios da prática de assédio moral consubstanciado em fator discriminatório, pelo gozo de direitos relacionados com a parentalidade. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, pugnado pela alteração das conclusões finais de tal parecer, e conseqüentemente, proceder à sua alteração.

2.12. Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos ao processo, que não assiste razão à Reclamante, conforme a seguir se demonstrará.

2.13. Efetivamente, analisada a reclamação apresentada, bem como o processo de queixa que deu origem ao Parecer n.º 342/CITE/2020, verifica-se

que a entidade empregadora veio mais uma vez alegar o seu entendimento relativamente à queixa apresentada pela trabalhadora. Contudo, tal reclamação não deixam de ser apenas alegações respeitantes ao assunto em causa, tal como sucedeu com os contraditórios efetuados antes de proferido o Parecer n.º 352/CITE/2020.

2.14. A entidade empregadora não cuidou, assim, demonstrar qualquer dos argumentos por si aduzidos, nem trouxe qualquer informação que vá para além do já referido anteriormente, ou seja, mais uma vez nem em sede de respostas aos contraditórios nem em sede de reclamação a entidade empregadora logrou demonstrar um único dos fundamentos invocados.

2.15. Assim, na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de queixa apresentada pela trabalhadora, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 352/CITE/2020, aprovado em 22.07.2020, 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 352/CITE/2020.

2.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

APROVADO EM 14 DE OUTUBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO
EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.