

ARQUIVAMENTO – Processo n.º QX/1573/2023

Assunto: Eventual violação de direitos de parentalidade, vide, assédio moral no trabalho em função do sexo, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-QX/1573/2023

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu, a 29.03.2023, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., ..., a exercer funções na loja ..., gerida por ..., a exposição que se transcreve:

«Venho, por este meio, apresentar considerações sobre a empresa onde desempenho funções, a queixa e denúncia dos factos segue em anexo, assim como os documentos que servem de meio de prova.

Entre outras situações denuncio:

- *Irregularidades na contagem de férias e pagamento do respetivo subsídio nomeadamente após a maternidade;*
- *Intimidação e ameaça durante baixas médicas/apoio à família;*
- *Falhas no processo de avaliação de desempenho;*
- *Bullying;*
- *Abuso de poder e assédio moral;*
- *Ilegalidades nos horários praticados;*
- *Irregularidades no preenchimento das folhas de ponto, nomeadamente com intimidação dos trabalhadores para corrigirem e assinarem documentos; e*
- *Desrespeito pelos direitos da maternidade/amamentação».*

1.2. Em anexo, a trabalhadora apensa os seguintes documentos:

1. Email datado de 19.10.2023, intitulado «Artigo 65.º do CT» da queixosa para a EE;
2. Printscreen do artigo 65.º do CT;
3. Printscreen do site da ACT de pergunta/resposta atinente ao artigo 65.º do CT;
4. Email datado de 01.02.2019, intitulado «Histórico Férias ...» da EE para a queixosa;
5. Email datado de 22.06.2020, intitulado «Declaração de alteração de férias – ...», com a EE em conhecimento;

6. Email datado de 28.01.2023, intitulado «Agradecimento à equipa», com a EE em conhecimento;

7. Email datado de 23.11.2021, intitulado «Isolamento profilático ... », da queixosa para a EE;
8. Ata n.º 5 de reunião na EE ocorrida em 02.10.2019., em que a queixosa destaca que há dois anos que não tem avaliação;
9. Email de 06.12.2021, intitulado «Reunião para avaliação de desempenho com o ...», da EE para a queixosa, com o comentário desta: «Esta reunião está resumida no documento enviado»;
10. Email de 16.10.2020, intitulado «Novo grupo de trabalho», da EE para a queixosa, enquanto esta ainda se encontrava no gozo da licença de parentalidade;
11. Email de 06.02.2021, intitulado «Próxima reunião fevereiro», da EE para o grupo constituído supramencionado;
12. Printscreens de «pesquisas avançadas» no email da queixosa;
13. Ata n.º 20 de reunião da EE ocorrida em 11.01.2022. donde consta que a EE explicou o porquê da ausência da queixosa e a presença de uma substituta (?) [ponto 6];
14. Email datado de 15.01.2023, intitulado «Consultas de medicina no trabalho», em que a substituta (?) da queixosa confirma à EE a data em que ela e a queixosa se apresentarão para o efeito;
15. Email datado de 18.01.2023, intitulado «Recrutamento – janeiro 23», remetido pela EE;
16. Email datado de 31.01.2023, intitulado «Proposta ... – ...»;
17. Email datado de 10.04.2019, intitulado «Objetivos 2019», pela EE;
18. Ata n.º 13 de reunião da EE ocorrida em 08.06.2021., em que a queixosa sublinha o ponto 5, intitulado «Meias folgas», que esclarece que, «as lojas dos centros comerciais que laboram de segunda a domingo, quando prestam serviço ao feriado, têm direito a metade das horas trabalhadas em folga». Ao lado a queixosa escreveu: «Não há RH suficientes».
19. Email datado de 08.05.2023, intitulado «Folhas de ponto», remetido pela EE;
20. Email datado de 24.01.2012, intitulado «Retificação filhas de ponto», remetido pela EE;
21. Folha de ponto individual de trabalho da queixosa de abril de 2022;
22. Folha de ponto individual de trabalho da queixosa de maio de 2022;
23. Folha de ponto individual de trabalho da queixosa de junho de 2022;
24. Folha de ponto individual de trabalho da queixosa de julho de 2022;
25. Folha de ponto individual de trabalho da queixosa de agosto de 2022;
26. Folha de ponto individual de trabalho da queixosa de setembro de 2022;
27. Folha de ponto individual de trabalho da queixosa de outubro de 2022;
28. Folha de ponto individual de trabalho da queixosa de novembro de 2022;
29. Folha de ponto individual de trabalho da queixosa de dezembro de 2022;
30. Recibo de remunerações de 31.12.2022;

31. Recibo de remunerações de 30.11.2022;
32. Recibo de remunerações de 31.10.2022;
33. Recibo de remunerações de 30.09.2022;
34. Recibo de remunerações de 31.08.2022;
35. Recibo de remunerações de 31.07.2022;
36. Recibo de remunerações de 30.06.2022;
37. Recibo de remunerações de 31.05.2022;
38. Recibo de remunerações de 30.04.2022;
39. Recibo de remunerações de 31.03.2022;
40. Recibo de remunerações de 31.01.2022;
41. Email datado de 15.07.2023., intitulado «Recibo», da EE para a queixosa;
42. Email datado de 22.07.2018., intitulado «Horário de verão – ... 2018», da queixosa para a EE;
43. Email datado de 01.09.2018., intitulado «Horário .../...», da queixosa para a EE;
44. Email datado de 26.12.2021, intitulado «Horário ... Dezembro 21/Janeiro 22», da queixosa para a EE, acompanhado da nota manuscrita: «Estas alterações foram usadas para causar mau estar na equipa, uma vez que, por encerramento das escalas, as trabalhadoras com filhos estavam a faltar»;
45. Ata n.º 9, de reunião da EE ocorrida em 09.09.2020., em que a queixosa destaca uma colega que foi dispensada na senda de ter pedido apoio para assistência à família, aquando do primeiro confinamento devido à pandemia;
46. Ata n.º 14, de reunião da EE ocorrida em 22.09.2021., em que a queixosa destaca o ponto 19:
«Aproximação dos Recursos Humanos, acompanhados da secretária pessoal da EE, indo visitar todas as lojas e setores, onde falará individualmente com todas as pessoas para que estas possam, livremente, exprimir o que lhes apetercer sem constrangimentos nem receios».
47. Ata n.º 31, de reunião da EE ocorrida em 19.07.2022, em que a queixosa sublinha a frase: «A falta de RH está a notar-se muito nas equipas e estamos a tentar contratar apesar de toda a incerteza...»;
48. Organograma da organização;
49. Email datado de 19.12.2017, intitulado «Liga-me sff», remetido pela EE à trabalhadora, acompanhado da nota manuscrita desta: «Comunicação ineficaz e agressiva»; e
50. Email datado de 13.05.2019, intitulado «Formações e civismo», remetido pelo EE.

1.3. Dada a elevada quantidade e documentação apensa à queixa, por uma questão de economia textual optar-se-á por fazer um resumo da situação:

Em 08.05.2015., via eletrónica, a administração fez os/as trabalhadores/as do grupo saber: «Vão seguir para todas as lojas as novas folhas de ponto, pré-preenchidas, com os horários que estão afixados nos respetivos painéis de informação».

1.4. Em 19.10.2017., a queixosa envia email ao empregador a solicitar o gozo «uns dias, não todos, naturalmente» de parte das suas férias por gozar (na senda de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, seguida de licença parental) colados ao termo desta última licença, realçando que este pedido é para analisar dentro de «o que é possível».

Em 19.12.2017., a queixosa recebe um email de uma superior hierárquica apenas com a seguinte mensagem em epígrafe: «Liga-me sff».

1.5. Em 19.01.2018., a queixosa envia um email intitulado «...» com as respostas, nomeadamente, da descrição das tarefas que desempenha e respetivas responsabilidades, identificação dos problemas mais frequentes e sugestões de melhoria, face às quais são realizadas duas propostas.

Em 22.07.2018., a ora queixosa remete email ao empregador com proposta de horário de verão, que este concorda, quer com os termos, quer com o período de duração.

Em 01.09.2018., a ora queixosa remete email ao empregador a disponibilizar-se para cobrir folga(s) da(s) colega(s), ao que lhe respondem que não é necessário. Na mesma data, deixa ainda à consideração do empregador o período em que irá de férias, devido à sua sobreposição com outra colega.

1.6. Em 01.02.2019., a queixosa troca – com a putativa colega encarregue pela gestão de pessoas no empregador – emails com o histórico das férias por si gozadas, do qual é possível extrair que em 2014 gozou nenhum dia de férias (tinha direito a 11); em 2015 gozou de 25 dias de férias (mantendo um saldo de 8 dias por gozar); em 2016 gozou todos os dias a que tinha direito, acrescidos dos que trazia do ano anterior; e, 2017 ficou com 12 por gozar; saldo esse que se reduziu para 7 em 2018. Sucede que, neste ano, a queixosa se casou, acumulando um saldo de 32 dias de férias por gozar.

Em 11.04.2019., a pedido das chefias, a ora queixosa confirma: «Os objetivos de ... estão corretos».

Em 13.05.2019., o alvo da presente queixa remete a todos/as os/as trabalhadores/as do

grupo a seguinte mensagem, via eletrónica: «Agradeço que haja mais sentido de responsabilidade e silêncio em todas as formações em que participamos [...]».

De uma ata exarada de 05.10.2019., resulta – entre outros assuntos – o processo de avaliação de desempenho dos/as trabalhadores. Uma nota manuscrita pela queixosa informa de que a mesma não tem retorno do seu trabalho há 2 anos.

1.7. Em 22.06.2020., a colega alegadamente encarregue da gestão de pessoas no empregador envia um email à equipa da loja onde a trabalhadora presta funções (?) intitulado «Declarações de alteração de férias». Donde não consta, de entre os destinatários, a ora queixosa.

De uma ata exarada de 09.09.2020., a propósito do ponto 20 (Regime de adaptabilidade contratos), pode ler-se: «Infelizmente, precipitámo-nos, pois quisemos colocar os nossos horários bem, de forma a antecipar folgas, e não pensámos que poderíamos estar a antecipar algo que podia não acontecer».

De uma ata exarada de 22.09.2020., a propósito do ponto 19 (Aproximação da ... com os RH), pode ler-se que esta trabalhadora, que acumula às funções de RH as de secretária pessoal do alvo da presente queixa irá «visitar todas as lojas e todos os setores, onde falará individualmente com todas as pessoas para que estas possam, livremente, exprimir o que lhes apetecer, sem constrangimentos nem receios».

1.8. Em 24.01.2021., os RH remetem – com conhecimento para a ora queixosa – retificação das folhas de ponto.

Em 28.01.2021., a mesma colega envia um email para toda a equipa que a ora queixosa integra intitulado «Agradecimento à equipa», dando os parabéns a todos/as por «terem acedido ao pedido para o gozo de férias antecipado».

De uma ata exarada de 08.06.2021., a propósito do ponto 5 (meias folgas), pode ler-se que «as lojas dos shoppings que trabalham de segunda a domingo, quando prestam trabalho em dia feriado, têm direito a metade das horas trabalhadas em folga». Através de nota manuscrita, a ora queixosa acrescentou: «Não há RH suficientes».

Em 23.11.2021., a ora queixosa informa os RH que se encontra em isolamento profilático devido a um caso positivo de Covid na escola do filho ter provocado o encerramento da mesma.

Em 06.12.2021., os RH notificam a trabalhadora por email de que tem a sua avaliação de desempenho agendada para 06.01.2022. O que a ora queixosa reitera a sua presença em 29.12.2021.

Em 26.12.2021., a ora queixosa remete aos RH horário da loja onde presta funções para os meses de dezembro de 21 janeiro de 22. A que apensa a seguinte nota manuscrita: «Estas alterações foram usadas para causar mau estar na equipa, uma vez que, por encerramento das escolas, as colaboradoras com filhos estavam a faltar».

Na mesma data, a ora queixosa remete email aos RH a propor um horário diferente, que evite «alguns constrangimentos que se verificam no [horário] anterior».

1.9. De uma ata exarada de 11.01.2022, é legível que – a propósito do ponto 6 (...), o empregador «explicou o porquê da ausência da ... e a presença da ...». Em nota manuscrita pela ora queixa, surge a questão: «Baixa médica por depressão pós-parto?». Pressupondo-se que ... é o nome da trabalhadora substituta.

De uma ata exarada de 19.04.2022., surge a sublinhado a seguinte frase: «A falta de RH está a notar-se muito nas equipas e estamos a tentar recrutar, apesar de toda a incerteza que está para vir».

Em 10.05.2022., uma superior hierárquica remete à trabalhadora a seguinte mensagem eletrónica, intitulada «mail errado do escritório»: «Apaga o teu email do escritório e substitui pelo que segue neste email, pf. O anterior já foi desativado há muito tempo».

Em 15.07.2022., uma gestora de loja remete à trabalhadora recibo de vencimento, na senda do solicitado por esta.

Em 16.10.2022., uma chefia (?) do empregador informa via eletrónica que foi criado um grupo de trabalho que consiste num endereço online. A trabalhadora encontra-se ainda de licença de parentalidade, nesta data.

1.10. Em 15.01.2023, a dita ... remete um email aos RH a calendarizar as consultas de medicina no trabalho de toda a equipa da loja em que a ora queixosa também presta funções.

Em 18.01.2023, os RH dão indicações a uma série de lojas do empregador para que «coloquem na montra os dísticos que estamos a recrutar».

De resto, existem uma série de folhas de picagem de ponto, bem como de recibos de vencimento da ora queixosa.

1.11. Por ofício datado de 31.03.2023, a CITE remeteu ao empregador, via carta registada com AR, o teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o direito ao contraditório.

1.12. Em 28.04.2023, o mesmo respondeu pela mesma via,

«..., sociedade comercial por quotas, com sede no ... sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º ..., aqui representada pelo seu sócio-gerente, com poderes bastantes, senhor ..., casado, residente em ..., notificada para o efeito e tomando conhecimento da queixa apresentada pela trabalhadora ..., vem, para os devidos efeitos, apresentar resposta, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. A ora defendente dedica-se ao comércio de importação, exportação e comercialização de artigos de ..., bem como ...,*
- 2. Detendo e explorando, para o efeito, vários estabelecimentos comerciais abertos ao público distribuídos por várias cidades do distrito de ...,*
- 3. Atividade esta, que foi iniciada há quase 15 anos.*
- 4. Durante todo este tempo, desde a sua constituição e até ao presente, esperando sempre assim continuar, a defendente procurou construir, junto de clientes e fornecedores, uma imagem de seriedade, sobriedade e qualidade,*
- 5. Sempre foi, é e será uma empresa idónea e cumpridora das leis laborais,*
- 6. Respeita horários de trabalho,*
- 7. Respeita períodos de descanso,*
- 8. Respeita licenças,*
- 9. Respeita remunerações,*
- 10. Nunca obistou ao gozo de férias,*
- 11. Nunca obistou ao gozo de baixas médicas ou apoio à família,*
- 12. Nunca lhe tendo sido apontada qualquer falha, até hoje.*
- 13. Da mesma forma, a defendente sempre procurou cultivar junto e entre os seus trabalhadores um ambiente laboral sadio,*
- 14. Promovendo o bem-estar pessoal dos mesmos em contexto laboral,*
- 15. Promovendo a evolução e desenvolvimento pessoais e profissionais dos seus trabalhadores,*
- 16. Assegurando de forma ativa a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores,*
- 17. Ministrando de forma adequada e regular ações de formação profissional a todos os seus trabalhadores,*

18. *Promovendo o convívio entre todos os seus trabalhadores.*
19. *Tudo isto a defendente levou a cabo através dos seus órgãos de gestão, nomeadamente através do seu gerente, ... e restantes membros das chefias ligadas à direção,*
20. *Tendo todos eles sempre respeitado com o máximo rigor e seriedade todos os direitos laborais de todos os trabalhadores da defendente,*
21. *Tendo todos eles sempre pautado a sua conduta pelo tratamento digno e respeitador de todos os seus trabalhadores,*
22. *Nunca tendo recebido qualquer queixa, até ao presente.*
23. *Nunca, em situação alguma, foi infringido o direito de qualquer trabalhador 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.*
24. *Nunca trabalhador algum da defendente foi privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.*
25. *A defendente repudia veemente qualquer comportamento que atente contra os referidos direitos.*
26. *A defendente, através dos seus órgãos de gestão e outros membros de chefia, sempre pautou a sua conduta, na área de gestão de recursos humanos, pelos princípios constitucionais e pela aplicação das leis laborais vigentes, no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores,*
27. *Mantendo o seu executivo reuniões regulares entre si e com todos os trabalhadores, quer para os envolver pessoalmente na gestão da sociedade,*
28. *Para todos poderem dar o seu contributo para o crescimento da mesma,*
29. *Quer para a avaliação e resolução de eventuais problemas laborais, económicos e financeiros e sua imediata resolução,*
30. *Tendo existido sempre total disponibilidade por parte dos órgãos de gestão e chefias da defendente em ouvir todos os seus trabalhadores e procurar atender aos seus interesses, expectativas e anseios, trabalhadora aqui em causa incluída.*
31. *A trabalhadora em causa foi admitida ao serviço da defendente, no ano de 2014, com a categoria e funções de ...,*
32. *Possuindo o mesmo vínculo laboral por tempo indeterminado,*
33. *Desempenhando a mesma as seguintes funções em concreto: atingir os objetivos propostos mensalmente pela direção (em termos de vendas e outros objetivos); atendimento ao cliente (venda ao balcão, criar e gerir fichas de clientes; gestão de conta*

corrente de clientes (emissão de documentos de faturação e verificação), ser capaz de produzir upselling e cross-selling); assistir e pôr em prática todas as formações; cumprir e auxiliar o cumprimento das medidas de autoproteção; trabalho contínuo com o sistema informático (Faturação, Assistências, Notas de crédito, Adiantamentos, Reservas, Transferência entre lojas, Aquisição de Metal, etc.), cumprir os procedimentos pré estabelecidos para que se possa assegurar a legalidade e integridade das listagens, movimentos contabilísticos; orçamentar e efetuar registo de assistências; organização e limpeza do local de trabalho e elaborar montras; (gestão de produto nos tabuleiros, montras, entre outros...); gestão de stocks (consumíveis, produtos, embalagens); fazer pequenas assistências em loja (... , etc.); conferir inventários; gerir marcas (análise de performance das marcas que lhe estão atribuída, contribuindo proactivamente para a seleção de produtos novos e para saldos); registo e conferência de caixa e depósito de valores. Ao ser responsável pela equipa, cumulativamente passou a liderar a equipa para o alcance de objetivos previamente aprovados e análise de resultados; fazer uma proposta de objetivos à direção; garantir uma boa relação entre membros da equipa (promover espírito de equipa); dar formação e fazer o acompanhamento dos membros da equipa, reportando situações como a de bullying ou assédio moral; supervisionar e assegurar o cumprimento das tarefas diárias, expediente e ajudar nos trabalhos individuais dos seus colegas; organizar os horários, as férias, folgas e ademais situações da equipa e defendê-los perante a Direção e os Recursos Humanos; gestão do local de trabalho (garantir o cumprimento das medidas de autoproteção previamente estabelecidas e assegurar o cumprimento dos procedimentos e normas internas); detetar falhas e erros e corrigi-as, implementando mecanismos para não se repetirem; aprovisionar, organizar e gerir documentos internos da loja; ser o ponto de contacto entre a Direção, os Recursos Humanos e os membros da sua equipa; participar nas reuniões do Grupo de Liderança, levando assuntos pertinentes; contribuir nas tarefas que possam ajudar ao desenvolvimento sustentado da Empresa.

34. Esta trabalhadora sempre usufruiu de todos os direitos que a lei prevê,

35. Nomeadamente os respeitantes ao gozo de licença por gravidez de risco e licença por maternidade, às dispensas para amamentação,

36. Tudo o que lhe foi sempre assegurado pela defendente e nunca impedido.

37. Não se conseguem descortinar as razões para a queixa apresentada pela referida trabalhadora.

38. Sempre desde o início e mesmo após o seu regresso ao trabalho, após o gozo dos referidos períodos, foram atribuídas à trabalhadora em causa funções de grande responsabilidade, sempre de acordo com o perfil de competências que a mesma possui e de acordo com o interesse do serviço onde a mesma sempre esteve integrada.

39. Ora, a referida trabalhadora enuncia um rol de supostas situações de violações laborais por parte da defendente e das quais teria sido vítima.

40. Contudo, a trabalhadora não refere um único exemplo concreto de como esse assédio ou essas supostas violações se teriam concretizado.
41. A trabalhadora limitou-se a juntar um conjunto de documentos que supostamente serviriam para 'prova dos factos alegados'.
42. Contudo, na notificação efetuada à aqui defendente, os factos não existem,
43. Os factos não foram alegados.
44. Não há uma única concretização fática, circunstanciada em termos de lugar e de tempo, de como teriam ocorrido as supostas violações apontadas pela trabalhadora.
45. Dos documentos juntos pela trabalhadora não se retira qualquer conclusão acerca do cometimento de qualquer uma dessas supostas violações.
46. Os documentos juntos espelham uma gestão normal e diligente da sociedade em causa,
47. Nada mais do que isso.
48. Os documentos devem servir de suporte,
49. Não constituem eles próprios um facto.
50. Os documentos devem dar eco a um facto concreto,
51. Facto esse, que deveria ter sido alegado pela trabalhadora de forma circunstanciada, repete-se.
52. A trabalhadora não alegou factos concretos e, como tal, a junção pretendida da variada documentação aparece notoriamente descontextualizada,
53. Não podendo da mesma retirar-se qualquer uma das eventuais conclusões (desconhecidas para a aqui defendente) pretendidas pela trabalhadora.
54. Em que dias ocorreram as supostas violações cometidas pela defendente?
55. Quantas vezes ocorreram?
56. Onde ocorreram?
57. O que pretende a trabalhadora 'comprovar' com cada documento em concreto?
58. Tudo isto a defendente fica sem saber.
59. A trabalhadora limitou-se a enunciar um rol de 'chavões', salvo o devido respeito, de forma genérica e abstrata,
60. Não mencionando as circunstâncias em que eles teriam sido supostamente cometidos.
61. Não é por mera enunciação de um rol de títulos que a defendente fica a conhecer cabalmente o comportamento ilícito que lhe é imputado.
62. Não foi a defendente notificada de factos que possam ser enquadrados na previsão de um determinado dispositivo legal.
63. Ora, é sabido que 'qualquer processo contraordenacional deve assegurar ao visado o contraditório prévio à decisão; este só poderá ser plenamente exercido mediante a comunicação dos factos imputados', a comunicação dos factos imputados implica a 'descrição sequencial, narrativamente orientada e espaço-temporalmente

circunstanciada, dos elementos imprescindíveis à singularização do comportamento contraordenacional relevante e essa descrição deve contemplar a caracterização, objetiva e subjetiva, da ação ou omissão de cuja imputação se trate' (acórdão do TC n.º 99/2009) — cf. Paulo Pinto de Albuquerque, Comentário do Regime Geral das Contraordenações, pág. 208.

64. Ora, nada disto existe no caso concreto.

65. O que sempre condenaria à violação do direito de defesa da defendente, pois que à mesma não foram dados a conhecer os concretos factos e circunstâncias que preenchem um tipo legal contraordenacional que lhe pudesse ser imputado.

66. Não é por mera indicação de um dispositivo legal, constante da notificação a que ora se responde, que a defendente fica a conhecer cabalmente o comportamento ilícito que lhe é imputado.

67. Não são sequer mencionados, na queixa apresentada pela trabalhadora e na notificação efetuada à defendente, os factos necessários para que a defendente possa saber a que título lhe são imputadas as violações em causa, nomeadamente, se a título de dolo ou a título de negligência.

68. Não bastam formulações vagas e genéricas, desprovidas de uma realidade factual concreta e concretizadora, como as que são referidas na queixa apresentada e notificada à defendente, para fazer aquela imputação.

69. A defendente tem se saber em concreto que factos lhe são apontados, para poder deles se defender.

70. Se a defendente não conhece os factos, a defendente vê-se impossibilitada de se poder defender.

71. E, sempre se diga, caso tais factos existissem, certamente que a trabalhadora os teria discriminado em concreto e circunstanciado, o que não fez.

72. A defendente sempre exigiu, a todos os seus trabalhadores sem exceção, rigor, profissionalismo, zelo, diligência, urbanidade, probidade no cumprimento das suas tarefas e funções,

73. Como, de resto, qualquer entidade patronal exige de qualquer um dos seus trabalhadores.

74. Não exige mais, nem menos.

75. E a defendente trata todos os seus trabalhadores por igual.

76. A sociedade comercial em causa atravessou períodos difíceis motivados pela pandemia, pela guerra, com consequentes recessões económicas e financeiras,

77. E teve de se adaptar ao mercado económico,

78. Com esforço manteve todos os seus trabalhadores,

79. Esforço que é reconhecido pelos mesmos,

80. E foi e é com o esforço conjunto de todos, membros da gestão e trabalhadores, que a sociedade comercial prospera.

81. *Esses tempos difíceis, atravessados por todos os setores da economia em geral, quer no nosso país, quer no mundo, fizeram com os membros de gestão e trabalhadores da sociedade comercial em causa se tornassem mais resilientes na condução do negócio.*

82. *Sempre foi este o contributo e empenho que a defendente exigiu de todos os seus Trabalhadores - inclusivamente da trabalhadora em causa.*

83. *A defendente não faltou ao cumprimento de qualquer dever legal, seja ele de que natureza for e sempre assegurou o cumprimento de todos os direitos consagrados aos seus trabalhadores.*

84. *Finalmente, saliente-se que a defendente espera poder continuar a contar com o contributo laboral da trabalhadora em causa para o desenvolvimento da sociedade aqui em causa.*

Eventual prova do alegado, caso essa Comissão entenda ser necessário:

Testemunhal (a inquirir através de meios tecnológicos à distância, evitando-se deslocações):

- 1- ..., com domicílio profissional na sede da aqui defendente;
- 2- ..., com domicílio profissional na sede da aqui defendente;
- 3- ..., com domicílio profissional na sede da aqui defendente».

1.13. Do cotejamento de ambos os documentos – acusação da trabalhadora e exercício do direito ao contraditório do empregador – terá, forçosamente, de se reconhecer que a razão assiste a este.

1.14. Com efeito, por mais que se (re)leia a centena de documentos apensos pela trabalhadora à queixa, não se vislumbra qualquer vestígio de assédio moral, tal como o mesmo é descrito na lei: «[...] comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado [...] no próprio emprego [...], com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador – cf. artigo 29.º/2 do CT

1.15. Mais se sublinhe que, de facto, a trabalhadora se limita a elencar uma lista de tópicos a que depois junta um rol de documentos, sem concretizar de que maneira uns e outros se relacionam. Aliás, nem a própria linha temporal dos acontecimentos foi tida em conta pela queixosa aquando do envio da pasta a esta Comissão.

1.16. Assim sendo, não se compreende como, quando, onde e porque motivo o empregador é acusado de assédio moral no emprego face à maternidade da queixosa.

1.17. Consultados atentamente os documentos remetidos pela queixosa, em rigor, de nenhum se pode aferir que o empregador lhe faltou ao respeito (ponto **1.4.** do presente parecer), ou que a tratou de forma diferente das colegas (ponto **1.6.** do presente parecer).

1.18. Existem factos mencionadas nos pontos **1.6.** e **1.9.** do presente parecer, atinentes, respetivamente, à falta de avaliação de desempenho atempada da trabalhadora e ao facto de a mesma estar a usar um email profissional desativado há muito.

1.19. Contudo, mais uma vez, não é circunstanciada situação alguma que relacione estes acontecimentos com o assédio moral. Pelo que existem várias explicações para tal ter decorrido assim, a maioria não discriminatória, muito menos da natureza do assédio moral. Ou seja, o teor da queixa padece de consistência, motivo por que não procederá.

1.20. Face ao exposto, por se afigurarem inexistentes indícios de prática discriminatória em função da parentalidade, a CITE delibera o arquivamento do Processo n.º QX/1573/2023, dando-se conhecimento do mesmo à trabalhadora e à entidade empregadora.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE JUNHO DE 2023,
COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES
PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS
TRABALHADORES (UGT).**