

PARECER N.º 180/CITE/2019

Assunto: Queixa por discriminação no acesso ao emprego em função da maternidade.

Processo n.º 780/QX/2019.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.02.2019, uma queixa apresentada por ... nos termos que se transcrevem:

"(...) Exmo(s). Sr(s):

Eu, (...), (...) anos de idade, nutricionista há 16 anos, tendo ficado desempregada no 7º mês de gestação do meu filho que agora tem 9 meses de idade (o qual amamento), venho por este meio apresentar queixa formal contra a empresa (...), na pessoa de (...) (gestora operacional de recursos humanos), por ter eventualmente sofrido discriminação no acesso a emprego, pelo facto de ser mãe lactante.

No dia 21 de janeiro candidatei-me via e-mail a um anúncio da empresa (...) a recrutar nutricionista a part-time para a (...) das (...) (onde eu resido) e no dia 25 do mesmo mês recebi um telefonema do técnico de RH, (...) (tel: (...)) para agendar uma entrevista presencial nas instalações do (...). No dia 31 do mesmo mês, no local indicado fui entrevistada por volta das 15:30 pelo sr. (...) e pela nutricionista (...) [responsável pela área de nutrição das lojas (...)]. A entrevista correu bastante bem, apesar de ter feito referência (na sequência da conversa) que tinha um filho de 9 meses, tendo ficado com receio de ser excluída logo à partida. Porém, logo no dia seguinte (1 de fevereiro) fui contactada novamente pelo sr. (...) (telem: (...)) a informar-me que tinha sido selecionada dado que gostaram bastante do meu CV e da entrevista, pelo que estavam convictos de que seria uma mais valia para a empresa. Tal facto deixou-me bastante feliz e aliviada, tendo em conta que estou desempregada sem direito a qualquer subsídio de desemprego além de que se tratava de um emprego que me interessava e numa empresa que, à partida, me transmitia confiança e segurança, além de ser perto da minha residência facilitando assim a conciliação do trabalho com a minha vida familiar, principalmente com o meu papel de mãe lactante. Após o telefonema, recebo um e-mail do mesmo

técnico de RH a informar formalmente que tinha sido selecionada no qual constava também a apresentação da proposta com as condições contratuais, tendo ficado de lhe dar uma resposta no dia 5 fevereiro (mail em anexo). Via telefone e aquando a entrevista, tinha sido informada que o contrato era de 24 horas semanais, a serem distribuídas em princípio por 3 dias de 8 horas, rotativos (incluindo fins semana e feriados), sendo que cheguei a solicitar uma simulação da rotatividade dos dias trabalho/folgas para ter uma noção e poder organizar-me, a qual nunca recebi.

No dia 5 de fevereiro, o técnico de RH contactou-me para saber a minha resposta, a qual foi positiva, solicitando os meus dados pessoais para efeitos de contratação, tendo referido que, relativamente à questão dos horários e calendário de trabalho, a responsável pelo assunto era a sua colega (...), que iria ser a minha chefe, mas podia adiantar que o horário diário seria das 11h às 20h. No mesmo dia remeti um mail a formalizar a aceitação da proposta, onde remeti também os meus dados pessoais solicitados para que pudessem dar início ao processo de contratação. No mesmo e-mail, por uma questão de princípios, boa fé, bom senso (dado que estavam em fase de definição do meu horário de trabalho e de formação) e porque a lei exige que se informe a entidade patronal com 10 dias de antecedência, informei e questionei relativamente ao meu direito à dispensa de horas para amamentação, de acordo com o previsto na lei em vigor. Segundo as minhas pesquisas nomeadamente no site do CITE e de acordo com a regra da proporcionalidade e igualdade, em 3 dias completos de trabalho (8h cada) e com um contrato a 60%, teria dispensa de 2h por dia para amamentar, perfazendo 6 horas por semana (mail em anexo). Posteriormente contactei o técnico de RH (...) via telefone, em que o mesmo me informou que iria assinar o contrato dia 18 de fevereiro nas instalações da (...), onde iria fazer integração na empresa e iniciar a formação e que, relativamente aos restantes assuntos, deveria acertar com a colega (...).

No dia 14 de fevereiro, quinta-feira anterior a assinar contrato, a nutricionista (...) contactou-me via telefone para acertar todos os pormenores para o dia 18 e informar-me do meu plano e calendário de formação. Questionei-a relativamente ao tema da dispensa para amamentação, ao que esta me questionou porque é que eu não tinha mencionado na entrevista que estava a amamentar. Fiquei intrigada e surpreendida com a pergunta e percebi que a senhora desconhecia a lei (depreendendo que se tivesse conhecimento da lei eventualmente não me tinham selecionado), tendo respondido que não referi pois não me tinham questionado, porém tinha mencionado

que tinha um filho de 9 meses e, segundo a legislação, até a criança perfazer 1 ano de idade a mãe tem direito a dispensa para aleitação, mesmo que não amamente. A nutricionista (...) respondeu que de facto não tinha conhecimento da lei, mas que obviamente a empresa não me ia negar os meus direitos e iriam proceder em conformidade. Na sequência referiu que, segundo os recursos humanos, eu teria direito a no máximo dispensa diária de 1h15m, mesmo que fizesse um dia completo de 8h. Eu contra-arguntei, referindo nomeadamente que isso seria no caso de as 24 horas semanais fossem distribuídas pelos 5 dias da semana, fazendo meios dias de trabalho e aí sim teria apenas 1h15m de dispensa diária, perfazendo as 6 horas semanais, porém no meu caso era diferente dado que fazia 3 dias completos. Perante os meus argumentos, a mesma volta a frisar que não tem competências e conhecimentos sobre o assunto e que ia confirmar novamente junto dos recursos humanos. No dia seguinte, sexta feira dia 15, dia útil anterior ao da assinatura do contrato, a senhora (...) [gestora operacional de RH da (...)] contacta-me via telefone (...) para esclarecer o assunto, referindo que já tinha inclusive confirmado com o departamento jurídico da (...) e que de facto teria apenas direito a dispensa diária de 1h15m, no máximo, mesmo em dias completos de trabalho(8h), alegando que a lei diz que numa situação de tempo parcial a trabalhadora terá no máximo 1 hora de dispensa diária. Eu discordei e tentei apresentar os meus argumentos, de que nada serviram e nunca foram tidos em conta, dado que nem sequer houve recetividade em ouvi-los, referindo nomeadamente o que já tinha mencionado à colega (...) (supra citado) e ainda que, se assim fosse, não haveria igualdade por exemplo entre eu, que teria apenas 3h45m por semana de dispensa trabalhando 3 dias completos, ou outra trabalhadora lactante a fazer igualmente as 24horas semanais distribuídas por 5 dias de semana, perfazendo 6 horas de dispensa semanais, o que não faria sentido e seria injusto, desigual e desproporcional (aproveito para solicitar esclarecimento sobre o assunto, para saber afinal quem era detentor da razão). Referi ainda que no site do CITE existe uma calculadora para o efeito, na qual também me baseei e, já que havia dúvidas, sugeri que a empresa contactasse as entidades competentes na área com vista ao esclarecimento, designadamente o ACT ou o CITE. A senhora (...) respondeu que nada tinha a esclarecer pois a empresa não tinha qualquer dúvida de que era como estava a dizer, dado que os advogados da empresa são competentes e estão habituados a lidar com estas situações, como eu deveria calcular, sendo que eu não tinha o direito de por em causa a competência e legitimidade dos mesmos e da empresa. A mesma referiu de seguida que eram estas as condições que a empresa tinha para me oferecer, apenas estas e não outras, pelo que, ou eu aceitava ou

desistia de assinar contrato. Perante tal ultimato, tendo em conta que tinha bastante necessidade e interesse no referido emprego (e já tinha recusado outro anteriormente devido à mesma questão, numa instituição de ensino superior pública que não queria dar dispensa de nenhuma hora letiva, pelo que não poderia recusar este também), respondi que aceitava as condições, que iria assinar contrato na segunda feira dia 18, porém ainda assim tinha intenção de esclarecer o assunto junto das entidades competentes, pois estava no meu direito. De imediato, a senhora (...) disse, literalmente, que a partir daquele momento a empresa tinha perdido todo o interesse em contratar-me, que eu esquecesse o contrato e que na segunda dia 18 já não iria assinar contrato nenhum. Ao ouvir estas palavras, fiquei totalmente atónita, incrédula, indignada, emocionada, transtornada, não conseguindo inclusive conter o choro, respondendo que estava a ser vítima de discriminação, na véspera de assinar o contrato de trabalho, por estar a defender os meus direitos enquanto mãe lactante, uma mãe desempregada com um filho para sustentar.

Posteriormente a este telefonema recebi um mail da mesma senhora (...), com assunto "Bem vinda à (...)", a informar formalmente que, na sequência do contacto telefónico, a empresa tinha perdido o interesse em contratar-me, pelo que ficava sem efeito a assinatura do contrato agendada dia 18 de fevereiro. Respondi solicitando uma fundamentação, e a resposta que obtive foi de que havia outro candidato com um perfil que melhor se adequava às necessidades da empresa (mail em anexo).

*Face ao exposto, **questiono porque será que no dia útil antecedente ao dia de assinatura do contrato, após uma conversa telefónica sobre o tema das horas de dispensa para amamentação, deixo de ter interesse para a empresa, quando tinha sido selecionada uma semana antes precisamente por considerarem ser uma mais-valia para a empresa e corresponder ao que pretendiam? Na minha perspetiva, e salvo melhor opinião, é óbvio que fui discriminada no acesso ao emprego em causa, simplesmente por estar a defender os meus direitos como mãe lactante, previstos na lei, tendo sofrido danos materiais e não materiais, nomeadamente psicológicos, assim como o meu filho conseqüentemente, que presenciou tudo e viu-me extremamente enervada e deprimida, tendo inclusive ficado assustado ao ver-me naquele estado, o qual perdurou nos dias seguintes.***

Informo ainda que tenho testemunhas relativamente ao exposto, nomeadamente o meu companheiro que acompanhou todo o processo e ouviu a maioria das conversas

telefónicas, assim como a minha médica de família, à qual solicitei (aquando a consulta do meu filho) um atestado médico em como estava a amamentar, caso fosse necessário, pois estava a ter problemas neste âmbito e não queria perder mais uma oportunidade de emprego.

A presente queixa será remetida em simultâneo para o CITE e para a ACT, pelo que junto em anexo a declaração em como autorizo estas entidades a contactar a empresa (...), de forma a procederem em obediência ao princípio do contraditório.

Espero ter sido suficientemente explícita na exposição do assunto, disponibilizando-me ainda assim para facultar qualquer informação adicional.

Agradeço desde já toda a atenção dispensada, ficando a aguardar os V. pareceres.

Com os melhores cumprimentos (...)"

1.2. Perante a queixa, e dando cumprimento ao princípio do contraditório, a CITE notificou a entidade empregadora por ofício datado de 28.02.2019 e rececionado em 01.03.2019, solicitando que esta se pronunciasse quanto aos factos invocados pela queixosa.

1.3. Em 18.03.2019 a CITE recebeu a resposta da entidade empregadora conforme se transcreve:

"(...) A (...) [doravante designada (...)] empresa que se dedica à exploração das lojas (...) em Portugal Continental, recebeu o V. ofício referente ao processo n.º 780/QX/2019 (...) relativo a uma queixa apresentada pela candidata (...). Assim, face ao vertido no ofício, cumpre prestar os seguintes esclarecimentos:

- 1. Trabalham para as lojas (...) 1.531 trabalhadores, sendo que 94% são mulheres;*
- 2. Para além disso, da população total da (...), 94% são trabalhadores a tempo completo e a média de idade ascende a 29.8 anos;*
- 3. Acresce ainda que 80% dos cargos de chefia são ocupados por mulheres, sendo a administradora responsável pelo pelouro igualmente mulher;*

4. *A título de exemplo, só no ano de 2018, 102 trabalhadoras usufruíram de mais de 17.000 horas de aleitação/amamentação;*
5. *Por outro lado, a natalidade é uma das causas da empresa, daí que tenha assumido diversas iniciativas junto dos clientes e trabalhadores;*
6. *Assim a (...) oferece um kit de produtos a todos os bebés que nascem em Portugal, desde que se inscrevam no site e o solicitem;*
7. *Ao longo do ano de 2018, foram entregues 39.482 kits, sendo que em 2019 já foram entregues 10.033;*
8. *Por outro lado, no âmbito da sua responsabilidade social, a empresa apoia 50 famílias desfavorecidas durante o primeiro ano de vida do bebé com alimentação, fraldas e produtos de higiene;*
9. *Deste modo, a (...) lida diariamente com temas relacionados com a maternidade;*
10. *Não é, pois, verdade que a (...) tenha qualquer comportamento de discriminação perante mulheres trabalhadoras ou candidatas;*
11. *No v. ofício foi identificada uma situação particular que não corresponde totalmente à verdade;*
12. *Com efeito, a candidata identificada foi preterida por outra candidata que tinha todos os requisitos que a (...) necessitava para a função;*
13. *Na verdade, a função inicial correspondia a um posto de trabalho para consultas de nutrição de 24 horas semanais;*
17. *Apenas por este motivo associado às alterações das circunstâncias da contratação é que a candidata não foi admitida, uma vez que a outra candidata tem uma maior experiência comercial para uma ocupação da atividade ao longo de cinco dias por semana;*
18. *A candidata queixosa revela insatisfação pela sua não admissão, procurando culpabilizar a (...) acusando de forma difamatória de discriminação;*
19. *Compara, aliás, a (...) a um outro estabelecimento de ensino público que aparentemente tentou recusar a dispensa na sua globalidade;*
20. *Aliás, nem se percebe como se pode sustentar tal acusação quando resulta da própria queixa que "a nutricionista (...) respondeu que de facto não tinha*

conhecimento da lei, mas que obviamente a empresa não me ia negar os meus direitos e iriam proceder em conformidade" (cfr.p.3);

21. Por outro lado, quanto à questão jurídica que a candidata pretende imputar à decisão de não admissão, a mesma não é linear quanto à interpretação da letra da lei;

22. Pelo que fica a dúvida se terá sido apresentada igualmente queixa contra esta entidade de ensino público;

23. Posto isto, não é verdade que a Dra. (...) dos recursos humanos tenha respondido nos termos mencionados, isto é, que tinha havido uma perda de interesse na sua contratação;

24. A candidata limitou-se a especular um comportamento discriminatório;

25. A única coisa que a candidata queixosa poderá ter razão é na infelicidade do subject do e-mail que recebeu, mas que corresponde a todos os correios eletrónicos no âmbito da negociação com candidatos;

26. Situação esta que irá ser corrigida com vista a evitar futuros mal-entendidos como aquele que resultou da presente queixa;

27. Mas a realidade é que as condições do posto de trabalho foram alteradas nos termos acima mencionados;

28. E por este motivo, a (...) não conseguiu promover a admissão da candidata queixosa.

29. Para já a empresa não se pronunciará sobre a prática do crime de denuncia caluniosa e de violação de telecomunicações confessado pela candidata queixosa;

Esperando que tenham ficado sanadas todas as dúvidas, apresentamos os nossos melhores cumprimentos "(...)"

II – APRECIACÃO

2.1. Nos termos da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5/7/2006, 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).

2.2. O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em 30 de abril de 1998 – Acórdão Thibault – esclareceu inequivocamente que: “25. (...) A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva¹, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1). Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, não pode ser objeto de um tratamento desfavorável no que se refere ao seu acesso ao emprego.

2.3. No âmbito do ordenamento jurídico português, o Princípio da Igualdade (artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa), estabelece que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, enunciando que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão nomeadamente do sexo.

2.4. O Artigo 68.º n.º 1 da Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes e confere aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação

¹ A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, hoje revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE, assim como às suas condições de trabalho. Nesta perspetiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal

aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional.

2.5. Para alcançar a necessária igualdade efetiva entre homens e mulheres no mercado de trabalho o legislador infraconstitucional instituiu mecanismos legais que facilitassem o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferente do que é diferente, permitindo nestes termos, assegurar às mulheres uma plena incorporação no mercado de trabalho sem descara a sua condição biológica.

2.6. Para o efeito, entre outros direitos foi instituído o direito à dispensa para amamentação ou aleitação².

2.7. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 48.º do Código do trabalho, para efeitos de dispensa para amamentação a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o/a filho/a, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a inexistindo um limite legal para a duração da amamentação.

² 1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo."

2.8. A dispensa para a amamentação é considerada como prestação efetiva de trabalho e não determina a perda de quaisquer direitos (artigo 65.º do Código do Trabalho).

2.9. O artigo 24º do Código do Trabalho estabelece:

“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, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

- a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;*
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;*
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;*
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos (...).”*

2.10. Por seu lado, o artigo 25º, nº 1 do Código do Trabalho estabelece que *“o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.*

2.11. 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 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.

2.12. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do referido preceito legal: "(...) f) 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 (...)".

2.13. No presente processo, a trabalhadora queixosa considera que foi discriminada no acesso ao emprego por se encontrar a amamentar "(...) *Na minha perspetiva, e salvo melhor opinião, é obvio que fui discriminada no acesso ao emprego em causa, simplesmente por estar a defender os meus direitos como mãe lactante, previstos na lei (...)*".

2.14. Na sua resposta, a entidade empregadora com a intenção de afastar a existência de qualquer discriminação em função do sexo naquela empresa, vem referir que num total de 1.531 trabalhadores/as, 94% são mulheres.

2.15. Enuncia ainda que, 80% dos cargos de chefia são ocupados por mulheres, e que no ano de 2018, 102 trabalhadoras usufruíram de mais de 17.000 horas de aleitação/amamentação.

2.16. Alega também que, a natalidade é uma das causas da empresa, assumindo diversas iniciativas junto dos/das clientes e trabalhadores/as, como sejam:

- A atribuição de um Kit de produtos a todos os bebés que nascem em Portugal, perante o cumprimento de alguns requisitos;

- Apoio a 50 famílias desfavorecidas durante o 1.º ano de vida do bebé, com a alimentação, fraldas e produtos de higiene;

2.17. Quanto aos motivos para a seleção de outra trabalhadora em preterição da trabalhadora lactante, a entidade empregadora alega em suma o seguinte:

2.17.1. A função inicial correspondia a um posto de trabalho para consultas de nutrição de 24 horas semanais por necessidades de gestão de espaço;

2.17.2. Esta necessidade de gestão ficou colmatada com a construção de um novo consultório atribuindo à loja a capacidade de realização de consultas de nutrição durante 5 dias por semana.

2.17.3. Com efeito, a loja passou a ter a necessidade de um posto de trabalho de 40 horas semanais, pelo que, foi por este motivo, ou seja, alteração das circunstâncias da contratação, que a candidata não foi admitida, uma vez que a outra candidata tem uma maior experiência comercial para uma ocupação da atividade ao longo de cinco dias por semana.

2.18. Neste sentido, consta do processo que a trabalhadora lactante efetuou a entrevista de trabalho no dia 31.01.2019, rececionou a proposta de contrato de trabalho no dia 01.02.2019 e aceitou a proposta no dia 05.02.2019. Nesta sequência, a outorga do contrato de trabalho foi agendada para dia 18.02.2019 e posteriormente cancelada no dia 15.02.2019, dia útil anterior ao da referida assinatura.

2.19. Face à factualidade exposta, não resulta claro, como num hiato de tempo tão curto, (16 dias) a empresa tenha decidido contratar uma trabalhadora a tempo parcial e efetivado os procedimentos para o efeito, executado obras no espaço para construção de um novo consultório e, constatado que afinal iria necessitar de um/a trabalhador/a a tempo completo e não de um/a trabalhador/a a tempo parcial.

2.20. Mesmo perante a existência de alterações das circunstâncias da contratação, nomeadamente a necessidade de preenchimento de um posto de trabalho a tempo completo, seria previsível que, a trabalhadora lactante fosse consultada sobre a possibilidade de aceitar um contrato de trabalho a tempo completo, uma vez que, estava prestes a celebrar um contrato de trabalho a tempo parcial.

2.21. Da informação constante do processo, não se encontra fundamentada a opção de selecionar outro/a trabalhador/a, quando já existia uma trabalhadora que tinha comprovado em entrevista de emprego cumprir com os requisitos necessários para a ocupação de um posto de trabalho, embora se tenham alterado as necessidades, nomeadamente a alteração do posto de trabalho a tempo parcial para um posto de trabalho a tempo completo.

2.22. Quanto à referida experiência comercial da trabalhadora selecionada, não resulta demonstrado no processo, como um/a trabalhador/a pode ser considerado/a como tendo maior/menor experiência em função de ser contratado/a para prestar trabalho a tempo parcial, ou a tempo completo. Neste sentido o fundamento invocado pela entidade empregadora não resulta clarificado e demonstrado.

2.23. Com efeito, pelo que é alegado pela trabalhadora queixosa, a entidade empregadora não responde de molde a afastar, sem margem para dúvidas, a existência de indícios de práticas discriminatórias em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

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

- 3.1.** Existirem indícios de prática discriminatória relativa ao direito à igualdade no acesso ao emprego em função da maternidade.
- 3.2.** Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude de direitos relativos à maternidade.
- 3.3.** Recomendar à ... que promova a implementação e/ou reforço de políticas de igualdade e não discriminação em função do género na sua prática administrativa e nas relações laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE ABRIL DE 2019, 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, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.