

## PARECER N.º 372/CITE/2021

**Assunto:** Eventual discriminação em função do sexo via maternidade e violação do direito à igualdade no emprego e no trabalho – artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

**Processo n.º 784-QX/2021**

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 08.04.2021, via eletrónica, de ..., em representação da sua mulher, a trabalhadora ..., a exposição que se transcreve:

*«No passado dia 1 de março comecei a exercer as minhas funções como assistente técnica na ....*

*Como combinado por email assinaria o contrato na quarta-feira, dia 24 de fevereiro, mas por motivo de doença do filho do meu futuro colega, este ficou adiado para sexta-feira dia 26 de fevereiro.*

*Dia 26 de Fevereiro, o contrato não estava pronto, pois o Sr. ...não estava presente na ... para poder assiná-lo.*

*Dia 1 de março assinei o meu contrato, mas quando perguntei ao Sr. ... se iria assinar respondeu que o contrato continha uma gralha e que teria de ser retificado para o poder assinar.*

*Dia 2 de março fui informada pelo colega ... que o período experimental afinal não era de 120 dias, mas sim 180 dias (contrário ao indicado no Documento A - presente online em ... na descrição da vaga a informação que consta é de 120 dias).*

*Dia 3 de Março, não havia novidades sobre o contrato. Portanto, eu estava a trabalhar há três dias, sem qualquer vínculo laboral. Acresce que, quando perguntava pelo meu contrato, fui informada de que era apenas uma formalidade. Contudo eu teria de estar preparada para o caso de o contrato seguir mais tarde para o ..., haver a possibilidade de receber o salário relativo ao mês de março numa data em não especificada em abril.*

*No mesmo dia, sou chamada pela Dr. ... ao gabinete dela para me inquirir se estava grávida, ao qual respondi que sim. A Dr. ... quis então saber de quantos meses estava, ao qual por responder 4 meses seguiu-se uma repreensão por não ter partilhado durante o processo de recrutamento nem no primeiro dia de trabalho.*

*O Sr. ... chamou-me para o seu escritório e disse-me que ‘somos pessoas corretas, está tudo escrito nas atas, não precisa de ter um contrato assinado para nos contar que está grávida’, ao tentar explicar que tenho um histórico de gravidez que me faz ser mais cautelosa, fui interrompida pelo Sr. ... acusando-me de ‘andar aí a mostrar a barriga’, ou seja, pressupôs que eu agi de uma certa maneira sem saber de todo o porquê da minha resistência em contar sobre a minha gravidez.*

*Não tenho culpa de se poder notar a minha barriga de gravidez inicial.*

*O Sr. ... acrescentou ainda que ‘olhos mais experientes conseguiam ver logo no primeiro dia’, mas que ele só tinha reparado no segundo dia. Foi repetido várias vezes, tanto pela Conselheira de ..., como pelo Sr. ..., que tinha deixado de haver confiança em mim, e que isto assim não podia continuar.*

*O Sr. ... não só falou da falta de confiança, como disse que ‘começamos mal’, continuando ainda com as perguntas retóricas: ‘O que é que vamos fazer a isto?’ e ‘Quando é que estava a pensar em regressar? Lá para 2023, fins de 2022?’.*

*No fim do dia 3 de março enviei o email (em anexo - documento E) em que indicaria cessar funções por falta de condições de trabalho necessárias no posto.*

*A abertura da vaga foi a 27 de outubro de 2020 e o concurso fechou oficialmente (a contar com os dias em que os outros candidatos podiam recorrer) no dia 15 de fevereiro.*

*Demorou quase 4 meses o processo inteiro. Quando me candidatei não estava grávida, nem fazia intenções disso. Tenho uma filha que amamentei até ela perfazer quase dois anos e um mês, pelo que não voltei a menstruar por esse período de tempo. Acresce que, em dezembro, tive Covid-19 e o cansaço extremo que senti em janeiro atribui aos efeitos secundários desta nova pandemia.*

*Em finais de janeiro, fui fazer uma consulta (que tive de fazer no setor privado, ou então teria de esperar algumas semanas), dado ter começado a ter enjoos, que confirmou que estava grávida, mas ainda era cedo demais para contar a familiares (quanto mais numa entrevista de emprego para um possível futuro empregador).*

*Em inícios de fevereiro, confirmou-se no site da ... que eu tinha ficado em primeiro lugar no concurso. Dado o meu histórico de gravidez, em que na minha primeira sofri de um aborto espontâneo e na segunda foi considerada uma gravidez de alto risco, tendo de ficar de baixa desde o meu quarto mês de gestação até à data prevista do parto, quis precaver-me e fazer uma ecografia numa clínica privada para ter a certeza que estava tudo bem antes de contar ao meu empregador.*

*Preferia contar que estava grávida após ter confiança que a gravidez iria prosseguir, do que contar que estava grávida e depois ter de passar por um processo privado e doloroso de*

*interrupção de gravidez, e ter de incluir a minha entidade patronal. Ou seja, não adiei a minha decisão de contar sobre a minha gravidez com dolo. Acresce ainda, como mencionado acima, que eu não tinha contrato assinado, deixando-me numa posição vulnerável.*

*Porque é que estou a escrever algo tão pessoal? Porque serve para explicar a minha atuação num fórum público, pois foi-me recusado por diversas vezes, tanto na conversa que a ... teve comigo, como com a conversa com o Sr. ..., poder explicar-me. Não me deram tempo para falar, para me justificar, para me ouvirem. Assim que acabaram de falar comigo num tom assertivo/agressivo e degradante, pensei que era a minha oportunidade de os esclarecer, contudo foi-me dito, pela ..., para sair e fui interrompida duas vezes com a mesma frase pelo Sr. ... 'estamos conversados'.*

*Num ano em que morreram mais portugueses do que em qualquer outro na minha geração, vítimas de uma doença terrível, um nascimento devia ser um motivo de celebração e agradecimento.*

*Isto foi claramente um atentado aos meus direitos como mulher, cidadã, trabalhadora e como mãe.*

*Não tenciono a recolocação no local de trabalho, nem tão pouco uma indemnização. Tenciono, sim, que os mais altos representantes do nosso país ... respondam pelos factos apresentados e não deixar passar incólume este tipo de situações».*

Anexos:

- Documento A – Aviso de abertura de procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho na categoria de Assistente Técnico para exercer funções na ...
- Documento B - Classificação Prova de Conhecimentos - Concurso Assistente Técnico.
- Documento C - Avaliação Final do concurso mencionado no documento A.
- Documento D - Contrato partilhado, sem assinatura de ambas as partes por gralha identificada pelo Sr. ... relativamente ao período experimental.
- Documento E - Email da queixosa de cessação de funções, na sequência da queixa apresentada.

**1.2.** O documento A, a que o representante da trabalhadora se refere, contém o seguinte teor:

**«AVISO DE ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL**

*Concurso externo para o preenchimento de um posto de trabalho, na categoria de Assistente Técnico, da carreira de Assistente Técnico, para exercer funções na ...*

*Nos termos da Portaria n.º .../2013, de 22 de maio, faz-se público que, na sequência de despacho de autorização de 7.9.2020 do Senhor ..., se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso, concurso externo para o preenchimento de um posto de trabalho, na categoria de Assistente Técnico, da carreira de Assistente Técnico, com a remuneração mensal ilíquida de 3.061,00 €, sendo o valor anual global ilíquido de 42.854,00 €, à qual acresce o montante de 5,38 €, correspondente ao subsídio de refeição por dia de trabalho efetivo, nos termos aprovados pelo Decreto Regulamentar n.º 3/2013, de 8 de maio, para exercer funções na ..., que compreende um período experimental com a duração de 120 dias.*

*1. O prazo para apresentação de candidaturas termina em 10 de novembro de 2020. 2. Regime jurídico aplicável – contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ao abrigo da lei substantiva portuguesa para exercer funções nos serviços periféricos externos do ..., nos termos previstos no Decreto-Lei n.º .../2013, de 5 de abril.*

*3. Reserva de recrutamento interna – se do presente procedimento concursal resultar, atenta a lista de ordenação final devidamente homologada, um número de candidatos aprovados superior aos postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de 18 meses, contado da data da homologação da referida lista, nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º .../2013, de 22 de maio.*

*4. Número de postos de trabalho e prazo de validade — o procedimento concursal visa o preenchimento de um posto de trabalho, e é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º .../2013, de 22 de maio.*

*5. Publicitação do aviso — o presente aviso é publicitado em local visível e público da ..., na sua página eletrónica ... e, sempre que possível, por extrato, em jornal local.*

*6. Caracterização e local do posto de trabalho – funções correspondentes à categoria de Assistente Técnico, da carreira Assistente Técnica, de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação da ..., de acordo com a caracterização prevista no n.º 2 do artigo 88.º, do anexo da Lei n.º 35/2014, de junho, designadamente funções administrativas, de secretariado, de arquivo e expediente geral, de gestão de redes sociais, entre outras associadas ao normal funcionamento da ...*

*7. Requisitos de admissão ao procedimento concursal:*

*São requisitos cumulativos de admissão:*

*7.1. Reunir os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com exceção da nacionalidade portuguesa, nos termos do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;*

*7.2 Ser titular do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;*

*7.3 O candidato selecionado deverá possuir autorização/estatuto de residente no país e ter sua situação regularizada junto das entidades fiscais e de segurança social locais, no momento da respetiva contratação, sem prejuízo da possibilidade de essa situação poder ser comprovada 'a posteriori', de acordo com o artigo 5.º do Decreto-Lei 47/2013, de 5 de abril, nas situações em que tal seja admitido pelas normas de direito local.*

*8. Línguas: Domínio da língua inglesa e serão valorizados conhecimentos/domínio da língua ...*

*9. Formalização das candidaturas:*

*As candidaturas devem ser formalizadas mediante requerimento dirigido a presidente do Júri entregue pessoalmente (contra recibo) na ..., sita em ..., por correio registado com aviso de receção ou por correio eletrónico ...*

*Do requerimento deverão constar, sob pena de exclusão, os seguintes elementos:*

*9.1 - Identificação completa (nome, estado civil, data de nascimento, naturalidade, nacionalidade, número de cartão de cidadão ou bilhete de identidade (ou equivalente) número fiscal (ou equivalente), residência, código postal, contacto telefónico e email);*

*9.2 - Habilitações literárias; e,*

*9.3 - Identificação do concurso a que se candidata, acompanhado dos seguintes documentos:*

- Curriculum vitae assinado e datado;*
- Fotocópia simples e legível do documento comprovativo das habilitações literárias;*
- Fotocópia simples e legível de documento de identificação (BI, CC ou passaporte);*
- Certificado de Registo Criminal do país onde reside;*
- Outros elementos que possam ser relevantes para a apreciação da candidatura.*

*10. Métodos de seleção — são adotados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:*

*10.1 Avaliação curricular; Valoração de 30%*

*Avaliação curricular visa analisar as aptidões profissionais dos candidatos na área respetiva, com base na análise do respetivo currículo profissional e documentos comprovativos que o acompanham, sendo considerados e ponderados, os seguintes elementos:*

- a) Experiência profissional anterior, nomeadamente na área funcional do recrutamento;*
- b) Habilitação académica de base;*

c) *Formação profissional na área funcional do recrutamento.*

10.2 *Prova de conhecimentos; Valoração de 30%*

- *Âmbito: redação de comunicações e tradução de documentos;*
- *Forma da prova: escrita;*
- *Língua: português, inglês e ...;*
- *Duração: 90 minutos;*
- *Bibliografia: Não aplicável*

10.3 *Entrevista profissional. Valoração de 40%*

*A entrevista profissional visa avaliar de forma objetiva as aptidões profissionais e aspetos comportamentais evidenciados pelos candidatos e o domínio de uma ou mais línguas.*

*Os resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção são classificados na escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.*

*Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção tidos em conta, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata das reuniões do júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.*

11. *Exclusão – Consideram-se excluídos os candidatos que obtenham uma pontuação inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte, nos termos do artigo 2.º da Portaria n.º 187/2013, de 22 de maio.*

11.1. *Os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção consideram-se igualmente excluídos.*

12. *Forma e comunicação das notificações aos interessados — Todas as notificações dos candidatos admitidos e excluídos, incluindo as necessárias para efeitos de audiência dos interessados, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção que exija a presença do candidato são efetuadas através de uma das seguintes formas:*

- a) *E-mail com recibo de entrega da notificação;*
- b) *Notificação pessoal;*
- c) *Aviso publicado em local visível e público da ... e disponibilizado na página eletrónica ...*

13. *Composição e identificação do júri:*

*Presidente: ... Dra. ...*

*1.º Vogal efetivo: Técnico Superior Dr. ...*

*2.º Vogal efetivo: Técnica Superior Dra. ...*

14. *As atas das reuniões do júri são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.*

15. *Na sequência do despacho conjunto n.º 373/2000 de 1 de março, faz-se constar, igualmente, a seguinte menção: ‘Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição, a*

*Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação’.*

*..., 27 de outubro de 2020*

*A ...».*

**1.3.** O documento B, a que o representante da trabalhadora se refere, contém o seguinte teor:

*«CONCURSO EXTERNO PARA O RECRUTAMENTO DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA EXERCER FUNÇÕES NA ...*

*Classificação da Prova Escrita de Conhecimentos*

*Candidatos*

*§ .....16,67*

*§ .....16,33*

*§ .....12,67*

*§ .....12,67*

*§ .....8,33*

*§ .....8,33*

*§ .....7,67*

*§ .....6,33*

*§ .....4,00*

*Consideram-se reprovados todos os candidatos com nota inferior a 9,50 valores*

*Ficam notificados todos os interessados para, querendo, dizerem o que tiverem por conveniente, no prazo de 10 dias úteis, nos termos e para os efeitos do artigo 6.º da Portaria .../2013 de 22 de maio.*

*Ficam notificados os candidatos aprovados no presente método de seleção para a realização da Entrevista Profissional no dia 27 de janeiro de 2021, em horário ainda a determinar e a comunicar aos candidatos.*

*..., 08 de janeiro de 2021*

*A Presidente do Júri».*

**1.4.** O documento C, a que o representante da trabalhadora se refere, contém o seguinte teor:

«CONCURSO EXTERNO PARA O RECRUTAMENTO DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA EXERCER FUNÇÕES NA ...

*Candidatos AC (30%) PEC (30%) EP (40%) Classificação Final*

*... 12,67 16,33 19,00 16,30*

*... 19,33 16,67 13,00 16,00*

*... 12,67 12,67 19,00 15,20*

*... 11,00 12,67 9,00 10,70*

*Ficam notificados todos os interessados para, querendo, dizerem o que tiverem por conveniente, no prazo de 10 dias úteis, nos termos e para os efeitos do artigo 6.º da Portaria n.º 187/2013, de 22 de maio.*

*..., 01 de fevereiro de 2021*

*A Presidente do Júri».*

**1.5.** O documento D, a que o representante da trabalhadora se refere, contém o seguinte teor:

*[Link de acesso ao contrato expirou – neste momento, o seu conteúdo só é acedível via Google Drive]*

**1.6.** O documento E, a que o representante da trabalhadora se refere, contém o seguinte teor:

*«Boa noite,*

*Após ter refletido sobre os acontecimentos de hoje, que descrevo abaixo, chego à conclusão que não tenho as condições de trabalho necessárias para continuar neste posto:*

*1. Desde dia 1 de março corrente, data de início de funções, ainda não tenho um contrato de trabalho assinado pelo meu empregador, mas é esperado que eu cumpra os meus deveres de trabalhadora. Um contrato de trabalho não é apenas uma "formalidade", como fui informada.*

*2. Foi-me comunicado não haver confiança em mim, no meu terceiro dia de funções por não ter informado que estava grávida durante o processo de seleção, em janeiro (estaria de 2 meses). Acresce ainda que o processo de seleção se iniciou em outubro de 2020 e se concluiu em inícios de fevereiro de 2021.*

*3. Fui repreendida por ambos o Sr. ... e pela Chefe de ... por não ter informado (mais uma vez, sem ter um contrato estabelecido) que estaria grávida imediatamente no primeiro dia de funções e de andar a 'mostrar a barriga'.*

4. *Haver um aparente desconhecimento da lei portuguesa pelos comentários do Sr. ... 'só deve voltar lá para 2023' ou 'como é que vamos resolver isto?'*

*Não creio como cidadã portuguesa, mãe e mulher que este sejam os comportamentos que representem a cultura e democracia existentes em Portugal, nem tão pouco dos valores humanistas e cristãos próprios da nossa cultura.*

*Amanhã, pelas 9 horas da manhã, irei deslocar-me pela ... para entregar as chaves em mão. Atenciosamente,*

*...».*

1.7. Em 08.04.2021, esta Comissão remeteu ao ..., ... ofício com o seguinte teor:

*«Assunto: Queixa por alegada discriminação em função do sexo via maternidade*

*A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e conciliação trabalho/família nos setores público, privado e cooperativo - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.*

*A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada nos termos abaixo transcritos: 'No passado dia 1 de março comecei a exercer as minhas funções como assistente técnica na ....*

- *Como combinado por email assinaria o contrato na quarta-feira, dia 24 de fevereiro, mas por motivo de doença do filho do meu futuro colega, este ficou adiado para sexta-feira dia 26 de fevereiro.*

- *Dia 26 de fevereiro, o contrato não estava pronto, pois o Sr. ... não estava presente na ... para poder assiná-lo.*

- *Dia 1 de março assinei o meu contrato, mas quando perguntei ao Sr. ... se iria assinar respondeu que o contrato continha uma 'gralha', e que teria de ser retificado para o poder assinar.*

- *Dia 2 de março, fui informada pelo colega ... que o período experimental afinal não era de 120 dias, mas sim 180 dias (ao contrário ao indicado no Documento A - presente online em ... na descrição da vaga a informação que consta é de 120 dias).*

- *Dia 3 de março, não havia novidades sobre o contrato. Portanto, eu estava a trabalhar há três dias, sem qualquer vínculo laboral. Acresce que, quando perguntava pelo meu contrato, fui informada de que era apenas uma 'formalidade'. Contudo eu teria de estar 'preparada',*

*para o caso de o contrato seguir mais tarde para o ..., haver a possibilidade de receber o salário relativo ao mês de março em uma data em não especificada em abril.*

*No mesmo dia sou chamada pela Dr. ... ao gabinete dela para me inquirir se estava grávida, ao qual respondi que sim. A Dr. ... quis então saber de quantos meses estava, ao qual por responder 4 meses seguiu-se uma repreensão por não ter partilhado durante o processo de recrutamento nem no primeiro dia de trabalho.*

*O Sr. ... chamou-me ao seu escritório e disse-me que 'somos pessoas corretas, está tudo escrito nas atas, não precisa de ter um contrato assinado para nos contar que está grávida', ao tentar explicar que tenho um histórico de gravidez que me faz ser mais cautelosa, fui interrompida pelo Sr. ... acusando-me de 'andar aí a mostrar a barriga', ou seja, pressupôs que eu agi de uma certa maneira sem saber de todo o porquê da minha resistência em contar sobre a minha gravidez. Não tenho culpa de se poder notar a minha barriga de gravidez inicial. O Sr. ... acrescentou ainda que 'olhos mais experientes conseguem ver logo no primeiro dia', mas que ele só tinha reparado no 'segundo dia'. Foi repetido várias vezes, tanto pela ..., como pelo Sr. ..., que tinha deixado de haver confiança em mim e que isto assim não podia continuar.*

*O Sr. ... não só falou da falta de confiança, como disse que 'começamos mal', continuando ainda com as perguntas retóricas: 'O que é que vamos fazer a isto?' e 'Quando é que estava a pensar em regressar? Lá para 2023, fins de 2022?'*

*No fim do dia 3 de março enviei o email em que indicaria cessar funções por falta de condições de trabalho necessárias no posto. A abertura da vaga foi a 27 de outubro de 2020 e o concurso fechou oficialmente (a contar com os dias em que os outros candidatos podiam recorrer) a dia 15 de fevereiro. Demorou quase 4 meses o processo inteiro. Quando me candidatei não estava grávida, nem fazia intenções.*

*Tenho uma filha que amamentei até ela perfazer quase dois anos e um mês, pelo que não voltei a menstruar por esse período de tempo. Acresce que em dezembro tive covid-19 e o cansaço extremo que senti em janeiro atribui aos efeitos secundários desta nova pandemia. Em finais de janeiro fui fazer uma consulta (que tive de fazer no setor privado ou então teria de esperar algumas semanas), dado ter começado a ter enjoos, que confirmou que estava grávida, mas ainda era cedo demais para contar a familiares (quanto mais numa entrevista de emprego para um possível futuro empregador).*

*Em inícios de fevereiro confirmou-se no site da ... que eu tinha ficado em primeiro lugar no concurso. Dado o meu histórico de gravidez, em que na minha primeira sofri de um aborto espontâneo e na segunda foi considerada uma gravidez de alto risco, tendo de ficar de baixa desde o meu quarto mês de gestação até à data prevista do parto, quis precaver-me e fazer*

*uma ecografia numa clínica privada para ter a certeza que estava tudo bem antes de contar ao meu empregador.*

*Preferia contar que estava grávida após ter confiança que a gravidez iria prosseguir, do que contar que estava grávida e depois ter de passar por um processo privado e doloroso de interrupção de gravidez, e ter de incluir a minha entidade patronal. Ou seja, não adiei a minha decisão de contar sobre a minha gravidez com dolo. Acresce ainda, como mencionado acima, que eu não tinha contrato assinado, deixando-me numa posição vulnerável.*

*Porque é que estou a escrever algo tão pessoal? Porque serve para explicar a minha atuação num fórum público, pois, foi-me recusado por diversas vezes, tanto na conversa que a ... teve comigo, como com a conversa com o Sr. ..., poder explicar-me. Não me deram tempo para falar, para me justificar, para me ouvirem. Assim que acabaram de falar comigo num tom assertivo/agressivo e degradante, pensei que era a minha oportunidade de os esclarecer, contudo foi-me dito, pela ..., para sair e fui interrompida duas vezes com a mesma frase pelo Sr. ... 'estamos conversados'.*

*Num ano em que morreram mais portugueses do que em qualquer outro na minha geração, vítimas de uma doença terrível, um nascimento devia ser um motivo de celebração e agradecimento. Isto foi claramente um atentado aos meus direitos como mulher, cidadã, trabalhadora e como mãe.*

*Não tenciono a recolocação no local de trabalho, nem tão pouco uma indemnização. Tenciono, sim, que os mais altos representantes do nosso país ..., respondam pelos factos apresentados e não deixar passar incólume este tipo de situações'.*

*Ora, os artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho (CT), relativos ao direito à igualdade no acesso a emprego e a trabalho e à proibição de discriminação, respetivamente, determinam que:*

- O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior – o sexo (via maternidade), no caso em análise;*
- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório – constituindo contraordenação muito grave a violação deste preceito;*
- 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 [...] do sexo – constituindo contraordenação muito grave a violação deste preceito;*

- O disposto não prejudica a aplicação de disposições relativas à especial proteção [...] da parentalidade e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

*Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, solicita-se que, no prazo de 10 dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente».*

**1.8.** Em 21.04.2021, esta Comissão recebeu do ..., ofício com o seguinte teor:

*«Na sequência da notificação do V. ofício identificado com o n.º S-CITE-2343/2021, datado de 8 de abril de 2021, por via do qual se dá a conhecer, a esta ..., a queixa apresentada pela trabalhadora ..., venho transmitir a V. Exa. como segue:*

*1. A trabalhadora ... apresentou-se ao concurso externo para o preenchimento de um posto de trabalho, na categoria de Assistente Técnico, da carreira de Assistente Técnico, para exercer funções na ..., aberto em 27 de outubro de 2020.*

*2. Os métodos de seleção adotados no âmbito do referido concurso consistiram numa avaliação curricular e na realização de uma prova de conhecimentos e de uma entrevista final, tendo a trabalhadora ... sido classificada em primeiro lugar e iniciado funções nesta ... no dia 1 de março de 2021.*

*3. O contrato de trabalho foi devidamente assinado pela trabalhadora ... no dia em que iniciou funções, mas a assinatura da entidade empregadora pública foi aposta apenas no dia 3 de março de 2021, por ter aguardado confirmação, por parte da ..., quanto ao respetivo período experimental, como aliás lhe foi na altura explicado.*

*4. Com efeito, aos trabalhadores recrutados para exercer funções nos serviços ... são aplicáveis as disposições legais relativas aos trabalhadores em funções públicas portuguesas, com as devidas adaptações (cf. número 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º .../2013, de 5 de abril).*

*5. Ora, a alínea b) do número 1 do artigo 49.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) dispõe que, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional, o período experimental tem a duração 180 dias, o que suscitou dúvidas quanto à legalidade da duração de 120 dias estipulada no contrato de trabalho da trabalhadora*

... - dúvidas essas que foram, rapidamente, esclarecidas pela Secretaria ..., tendo o contrato sido imediatamente assinado pela entidade empregadora pública no dia 3 de março de 2021.

6. Nunca esteve, portanto, em dúvida a celebração do contrato de trabalho com a trabalhadora ..., nem esta prestou trabalho nesta ... 'sem qualquer vínculo laboral', uma vez que a falta da assinatura da entidade empregadora consubstancia uma mera irregularidade formal que pode ser suprida a pedido do trabalhador, num prazo de 30 dias (cf. número 4 do artigo 40.º da LTFP), o que, de resto, efetivamente aconteceu.

7. Os trabalhadores em funções públicas estão adstritos, entre outros, a deveres de lealdade e correção para com a entidade empregadora pública, que se traduzem, no presente caso, no desempenho de funções com subordinação aos objetivos da ... e no tratamento de colegas e superiores hierárquicos com o devido respeito (cf. alíneas g) e h) do número 2, números 9 e 10 do artigo 73.º da LTFP).

8. Acresce que, tendo a trabalhadora ... sido contratada para exercer funções como minha assistente pessoal, tomava-se absolutamente essencial a construção de uma relação de confiança entre ... e assistente, dada a natureza sensível dos assuntos e da informação com que a trabalhadora lidaria no seu dia-a-dia.

9. Por essa razão, e como sempre fiz com novos funcionários, mantive com a trabalhadora ..., logo no seu primeiro dia de serviço - que foi aliás o dia em que a conheci, - uma conversa franca, aberta e agradável.

10. Acontece que, no dia em que iniciou funções, a trabalhadora ... apresentou-se ao trabalho grávida, não tendo, todavia, tomado a iniciativa de informar os seus superiores hierárquicos da sua condição - o que seria de se esperar, num espírito de lealdade, confiança e transparência, tendo em consideração que esta ... dispõe de escassos recursos humanos, sendo necessário acautelar o quanto antes este tipo de situações por forma a assegurar o seu regular funcionamento.

11. Perante tal inércia, a ..., convocou a trabalhadora ... ao seu gabinete no dia 3 de março de 2021, para que esta esclarecesse a sua condição, dado que o regime de proteção social ... - aplicável à trabalhadora, nos termos do número 1 do artigo 19.º do Decreto-lei n.º 47/2013, de 5 de abril - prevê um período de licença de maternidade de até 52 semanas (12 meses), o que tornava necessário que, desde logo, fossem tomadas providências no sentido de minimizar o impacto que a sua ausência prolongada teria no planeamento do trabalho e na gestão dos recursos humanos desta ....

12. A trabalhadora ... confirmou, então, que se encontrava grávida de 4 meses, justificando que não havia feito referência ao assunto durante o concurso uma vez que não teria ela própria, na altura, tomado conhecimento desse facto.

13. De imediato, a ..., esclareceu que não se lhe apontava nenhuma falha nesse sentido e que a sua gravidez nunca constituiria qualquer impedimento ou condicionante no que à sua seleção diz respeito - sendo, portanto, falso que a trabalhadora tenha sido 'repreendida' por não ter comunicado a sua condição durante o processo de recrutamento.

14. Conforme lhe foi explicado pela ..., apenas se esperava que, dados os constrangimentos acima, a trabalhadora ... informasse os seus superiores hierárquicos da sua condição a partir do momento em que iniciou as suas funções nesta ..., o que não aconteceu, tendo a sua omissão abalado uma relação de confiança que começava a ser construída.

15. Tendo sido informado da situação convoquei, também, a trabalhadora ... ao meu gabinete, tendo simplesmente manifestado a minha desilusão pelo facto de não lhe ter ocorrido a iniciativa de me informar, desde o seu primeiro dia em funções, nem sequer no decurso da conversa referida em 8.bis supra, acerca da sua condição- pela qual, de resto, lhe dei os meus parabéns sinceros.

16. Reiterei que se tratava de uma situação que beliscava, logo à partida, a tão importante relação de confiança entre ... e a sua assistente pessoal, que desta forma não começaria a ser estabelecida da melhor maneira, sem, todavia, insinuar ou sequer pretender afirmar que essa confiança deixara de ser possível construir.

17. É absolutamente falso que tenha feito qualquer referência ao processo de recrutamento, que tenha acusado a trabalhadora de 'andar aí a mostrar a barriga', ou que tenha falado num tom 'agressivo' ou 'degradante'.

18. Tais acusações e insinuações são totalmente descabidas e desproporcionadas, deixando-me triste e ofendido, uma vez que, em 36 anos de carreira, a maioria dos quais em posição de chefia, sempre tive orgulho nas relações de cordialidade, urbanidade e, em muitos casos, de verdadeira amizade, que mantive com todas as pessoas com quem trabalhei ou que dirigi.

19. Em momento algum estive em causa a permanência da trabalhadora ... ao serviço desta ..., nem se considerou que a relação de confiança estivesse irremediavelmente prejudicada, tendo a sua decisão de rescindir contrato sido recebida com grande surpresa por todos nós, os funcionários da ....

20. Em face do acima exposto, não se admite nem aceita que tenha sido posto em causa o direito à igualdade no acesso ao trabalho e no emprego que assiste à trabalhadora ..., nem que a mesma tenha, de forma alguma, sido discriminada em função da sua condição, uma vez que nunca foi beneficiada, prejudicada, privada de qualquer direito ou isenta de qualquer dever em razão da sua gravidez, nem foi alvo de qualquer 'ato de retaliação' por parte da entidade empregadora pública, conforme disposto nos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho.

21. Apesar de dececionado por não ter merecido a confiança da trabalhadora ..., que acabara de iniciar funções como minha secretária pessoal, continuo persuadido de que agi exclusivamente em defesa do serviço: era meu dever acautelar que eram criadas condições para assegurar atempadamente a substituição durante eventual baixa ou licença da mesma».

1.9. Dadas as manifestas contradições patentes entre a queixa da trabalhadora e a resposta do empregador, foi solicitado ao representante daquela, em 30.04.2021, via eletrónica, que a queixosa se tornasse a pronunciar para que os factos ficassem devidamente claros. Isso foi feito através de email datado de 03.05.2021 com o seguinte teor:

*«Exercendo o direito de resposta, pode encontrar abaixo as respostas associadas aos pontos levantados.*

5) *Pede-se prova como o contrato foi assinado pela entidade pública empregadora no dia 3 de março e cópia e prova de comunicação tenha sido feita à trabalhadora. Este ponto suporta os pontos 3 e 6 do Sr. .... Considerando que tal prova será inexistente, pergunto qual o regime legal estará inserido uma trabalhadora sem um contrato assinado a trabalhar.*

6) *A irregularidade formal é a base contratual que dispõe os termos de relação entre empregador e trabalhadora. A existência ou não existência de um contrato assinado define se uma pessoa dispõe de um vínculo laboral ou não, um meio de subsistência ou não. Desta maneira ficamos surpreendidos como é que uma representação do ... trata este documento e uma assinatura do seu representante oficial como uma mera irregularidade de pouca importância.*

7) *O Sr. ... esquece-se que os mesmos deveres de lealdade e correção se aplicam-se ele próprio, à sua posição e com a representação que faz do seu ...*

11) *O Sr. ... indica que a trabalhadora se inclui inserida num regime de proteção social ..., no entanto, não informa que o facto mais comum a este regime de proteção social ... será o empregado informar a entidade empregadora 3 meses antes do nascimento no caso da mãe e 4 semanas no caso do pai, tal acontece em qualquer serviço público, universidade e grande empregador.*

*Nos pontos 14) 15) e 16) 17) O Sr. ... e a ... descrevem como convocaram a trabalhadora e, numa situação que teria ‘manifestado a minha desilusão’, ‘beliscava’ a sua confiança e ‘abalado uma relação’ lhe deram os seus parabéns sinceros. A conversa em si é paradoxal e será fácil perceber como foi decorreu. Não se põe em causa em nenhuma altura que o Sr. ... tenha feito algo semelhante na sua carreira, não teria forma de o saber se tivesse acontecido.*

*No entanto, esse argumento é no mínimo falacioso e tenta desviar as atenções do que de facto aconteceu.*

*Esta situação era altamente inconveniente para o Sr. ... dados os seus 'escassos recursos' e seria mais fácil informar a trabalhadora que tinha a sua confiança abalada. Este facto associado a uma 'mera irregularidade' da trabalhadora não ter tido o seu contrato assinado devido a uma gralha, tornaram todo o resultado final previsível, mais fácil e conveniente».*

**1.10.** De acordo com o Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que estabelece a Lei Orgânica da CITE, é competência desta Comissão:

*«f) Appreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal».*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Na senda do direito internacional e/ou comunitário, o ordenamento jurídico português consagra, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), como tarefas fundamentais do Estado, a «garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres».

**2.2.** O artigo 13.º da CRP plasma o primordial princípio da igualdade, estabelecendo-o como pilar estruturante do Estado de direito democrático, que determina o tratamento igual do que é igual, e o tratamento diferente do que é diferente, rejeitando o livre arbítrio e a discriminação.

**2.3.** O n.º 1 do artigo 59.º do mesmo diploma consagra que todos os trabalhadores têm direito «à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

**2.4.** E os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Lei Fundamental reforçam a importância da parentalidade ao estabelecer que «os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país», e que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.5.** No âmbito da legislação ordinária, na subsecção III, intitulada «Igualdade e não discriminação», o artigo 23.º/1 do Código do Trabalho (CT) esclarece que se considera «a) Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável; b) Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários».

**2.6.** O direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho encontra-se postulado no artigo 24.º/1 do CT: «O trabalhador [...] tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, formação e promoção ou carreira profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, [...] do sexo, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos». A violação desta norma constitui uma contraordenação muito grave (n.º 5 do mesmo artigo).

**2.7.** A alínea a) do n.º 2 do mesmo preceito estabelece que o tal direito à igualdade diz respeito, nomeadamente, «a critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos».

**2.8.** No caso em análise, após um longo processo de recrutamento – cujo concurso abriu em finais de outubro e o início de funções ocorreu no início de março – no 3.º dia de trabalho a queixosa é chamada pela superior hierárquica e questionada se estava grávida.

**2.9.** À resposta afirmativa da trabalhadora, quis saber de quantos meses.

**2.10.** Ao saber que a gestação levava já 16 semanas, a trabalhadora alega ter sido admoestada por nada ter dito antes.

**2.11.** Facto que justifica com:

- Não planeamento da gravidez aquando da candidatura ao cargo (outubro de 2020);
- Sintomas da gravidez mitigados pela Covid, com a qual ficou infetada (dezembro de 2020);
- Confirmação da gravidez, mas ainda em estado demasiado iniciático para ser considerada viável (janeiro de 2021); e
- Confirmação da atribuição da vaga de emprego (fevereiro de 2021).

**2.12.** Mas, sobretudo, atente-se à seguinte passagem da queixa:

«Dado o meu histórico de gravidez, em que na minha primeira sofri um aborto espontâneo, e a segunda foi considerada uma gravidez de alto risco, tendo de ficar de baixa durante cinco meses, quis precaver-me e fazer uma ecografia [...] antes de contar ao meu empregador».

**2.13.** Acrescenta a trabalhadora:

«Preferia contar que estava grávida após ter confiança que esta iria prosseguir, do que [...] depois ter de passar por um processo privado e doloroso de interrupção [...] e ainda ter de incluir a minha entidade patronal. Ou seja, não adiei a minha decisão com dolo».

**2.14.** Sem esquecer:

«Acresce ainda [...] que não tinha contrato assinado, deixando-me numa posição vulnerável».

**2.15.** Atenta a alegada reação, quer da superior hierárquica, quer do ..., a trabalhadora tinha - de facto - motivos para estar reticente quanto a partir o seu estado de gestação, senão vejamos:

**2.16.** De volta ao ponto **2.10.**, é admissível que uma trabalhadora seja, eventualmente, interpelada por uma superior hierárquica, no seu terceiro dia em funções, e inquirida no

gabinete privativo daquela sobre questões do foro íntimo e pessoal, culminando a reunião num ralhete por falta de lealdade?

**2.17.** Mais: não satisfeita com esta invasão da vida privada da trabalhadora, é razoável que esta seja chamada – desta feita ao superior máximo – para nova reprovação, em que o ... terá criticado a sua ex-futura assistente por «andar aí a mostrar a barriga»?

**2.18.** Quebra de confiança, mau começo e ingenuidade face a assuntos de maternidade terão sido outras acusações que o empregador, alegadamente, fez à trabalhadora. Ante, agora sim, a presença impávida da ..., numa atitude claramente intimidatória para com a queixosa, numa convocatória ao gabinete do ... onde se encontram dois empregadores para uma trabalhadora em situação de especial vulnerabilidade física e emocional, dado o seu estado de gravidez.

**2.19.** No exercício do direito ao contraditório (...), o ... começa por tecer uma série de considerações que não serão analisadas no presente parecer, porquanto extravasam o âmbito de atuação da CITE, sendo antes da competência da Inspeção-Geral ... – cf. pontos 1 a 7 do ...

**2.20.** Consistindo, os pontos 8 e 9 do ..., meras generalidades, é a partir do ponto 10 que, realmente, o empregador aborda o objeto de análise do presente parecer.

**2.21.** E é logo aqui, no ponto 10 do ..., que se coloca uma questão central:

Pois se à trabalhadora é imputada falta de lealdade, transparência e confiança, ao não ter partilhado o seu estado de gestação com o empregador, como foi este descobrir, após apenas 72 horas de atividade laboral prestada, que a queixosa estava grávida?

**2.22.** No mesmo sentido, nos pontos 11 e 13 do ..., surge a dúvida:

Se a única preocupação do empregador era acautelar que fossem «tomadas providências no sentido de minimizar o impacto que a sua ausência [da trabalhadora] prolongada teria no planeamento do trabalho e na gestão dos recursos humanos» da ..., e não constituía «impedimento ou condicionante alguma» a gravidez da queixosa, porquê referir que «seria de se esperar», que a trabalhadora tivesse «tomado a iniciativa de informar os seus superiores hierárquicos da sua condição»?

**2.23.** Surpreendente é ainda o ... saber com precisão o que pensava a ..., uma vez que – não tendo estado presente na primeira reunião a que a trabalhadora foi sujeita – é com segurança que afirma circunstâncias como ser «falso que a trabalhadora tenha sido ‘repreendida’ por não ter comunicado a sua condição durante o processo de recrutamento» ou «conforme lhe foi explicado pela ... [...] apenas se esperava que [...] a trabalhadora [...] informasse os seus superiores hierárquicos a partir do momento em que iniciou funções» - cf. pontos 13 e 14 do ...

**2.24.** Em suma, a grande falha da trabalhadora ter-se-á somente atido a não ter comunicado ao empregador que estava grávida no primeiríssimo dia em que se estreou em novas funções. Nem no segundo, ou no terceiro.

**2.25.** Tendo em conta o histórico clínico da trabalhadora, será razoável presumir que esta aguardaria pelo resultado da ecografia morfológica, para saber que tudo estava bem com o feto, para – então – partilhar com o empregador um aspeto tão íntimo da sua vida pessoal e familiar?

**2.26.** Ou, por outro lado, seria ainda plausível admitir que a trabalhadora, tendo uma visão mais formalista daquelas que devem ser as condições pré-existentes à prestação de funções, aguardasse por ter o contrato assinado para dar a boa nova?

**2.27.** Destarte a motivação implícita, facto é que o comportamento do empregador aparenta demonstrar que a queixosa tinha motivos para temer perder o lugar cujo longo e moroso processo tanto esforço lhe requerera.

**2.28.** Afinal, nem esperar que a trabalhadora se restabelecesse da primeira convocatória, para logo a chamar a uma segunda, no mesmo dia, demonstrando novos sentimentos negativos acerca do seu comportamento perante o empregador, não é exatamente o melhor cartão de boas-vindas para trabalhador/a algum/a. Pior ainda, tratando-se de uma grávida que, como é sabido, atravessa mudanças hormonais profundas que a tornam mais sensível, quer física, quer psicologicamente.

**2.29.** «Reiterei que se tratava de uma situação que beliscava, logo à partida, a tão importante relação de confiança entre ... e a sua Assistente Pessoal, que desta forma não começaria a ser estabelecida da melhor maneira» não é, de modo algum, interpretável como uma declaração amistosa, seja ou não precedida de «parabéns sinceros» - cf. pontos 15 e 16 do ...

**2.30.** Quanto ao comportamento/linguagem hostil que a queixosa refere, que levou – inclusive – à desistência imediata do cargo nesse mesmo 3.º dia de trabalho, porque motivo iria a mesma inventar algo que só a prejudicaria a si mesma?

**2.31.** Relembre-se: o processo de recrutamento durou quatro meses. Incluía diversas etapas para eliminação de candidatos/as. Implicava uma mudança de país. Com uma filha menor, de dois anos de idade. É claro que houve aqui um investimento, por parte da queixosa, no sentido de reestruturar a sua vida pessoal e familiar em função do desempenho deste novo emprego.

**2.32.** Contraria qualquer lógica a mesma vir, agora, inventar que foi destrutada e admoestada, desrespeitada e/ou tratada com agressividade, quer pelo ..., quer pela ....

**2.33.** A reforçar este argumento está o facto de a queixosa ser explícita quanto a não querer, nem o seu trabalho de volta, nem qualquer tipo de indemnização pecuniária, mas tão-só que o empregador admita que não se comportou à altura do que lhe era exigido.

**2.34.** Manter a postura «[...] continuo persuadido de que agi exclusivamente em defesa do serviço» pois «era meu dever acautelar que eram criadas condições para assegurar atempadamente a substituição durante a eventual baixa ou licença» da trabalhadora não se coaduna com o respeito pelo princípio basilar da igualdade por que qualquer Estado de Direito se pauta.

**2.35.** Por último, embora não menos importante, se diga que cabe «ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação», sendo isto aplicável, designadamente, «em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho [...] ou nas condições de trabalho [...]», de acordo com os artigos 25.º/5 e 26.º do CT

**2.36.** Do alegado pelo empregador, aquando do exercício do direito ao contraditório, não resulta claro que o tratamento de que a trabalhadora foi alvo tenha sido independente de qualquer tipo de discriminação em função do estado de gravidez em que se encontrava.

**2.37.** Tanto que, do email que a trabalhadora apensa à queixa, é notório o nexo de causalidade existente entre as convocatórias a que foi sujeita - primeiro pela ..., depois pelo ..., no seu terceiro dia em funções – e a apresentação da sua rescisão contratual.

**2.38.** A insistência em recusar de volta o lugar no qual investiu tempo e esforço de volta, aliado à vontade explícita em não receber também um cêntimo reforçam, como já foi escrito, a convicção de que a queixosa se sentiu discriminada no seu local de trabalho por estar grávida.

**2.39.** Incapaz de provar o contrário, como exige a lei, o empregador não deixa senão a forte convicção de que não cumpriu com o disposto, quer na legislação internacional e comunitária, como em todo o disposto interno no que toca à igualdade e não discriminação, mormente, no local de trabalho.

**2.40.** Por fim, cumpre referir que a trabalhadora, não só apresentou queixa na CITE, mas também denunciou tal prática discriminatória junto do órgão com competência inspetiva: ...

**2.41.** A CITE é conhecedora de tal facto, porquanto aquele órgão inspetivo, através de ofício remetido a esta Comissão, solicitou que aquando da decisão final que viesse a ser proferida no âmbito do presente processo, lhe fosse dado conhecimento.

**2.42.** Em suma, analisados todos os documentos constantes do processo, é plausível assumir que existiu, no caso em concreto, um eventual comportamento discriminatório por parte do empregador em função do estado de gravidez em que trabalhadora se encontrava, enquadrável na lei na violação do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Que a entidade empregadora ..., **nas pessoas do ... e da ...**, praticam condutas enquadráveis na discriminação em função do sexo, vide, da maternidade, da trabalhadora ....
- 3.2. Informar que, sem embargo de outros efeitos, de acordo com o artigo 25.º/8 do CT, a atuação do empregador enforma uma contraordenação muito grave.
- 3.3. Comunicar à Inspeção-Geral ... o presente parecer, uma vez que o mesmo conclui pela eventual existência de violação de disposições atinentes à igualdade e não discriminação, de acordo com o previsto no artigo 23.º e seguintes do Código do Trabalho.
- 3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO  
DE 2021**