

PARECER N.º 173/CITE/2022

Assunto: Discriminação por motivo de maternidade - artigo 24.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo nº CITE – QX/2271/2021

I – OBJETO

1.1. Em 10.02.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, por motivos de mercado e estruturais, abrangendo a 7 trabalhadores/as da entidade empregadora.

1.2. Na carta dirigida à CITE, a entidade empregadora solicitou a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento da trabalhadora ..., grávida, e que foi abrangida pelo procedimento de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

1.3. Referia a entidade empregadora que “a trabalhadora desenvolvia atividade enquanto gestora de produto, função que foi extinta com a reestruturação da organização produtiva desenvolvida pela entidade empregadora em virtude da abrupta redução da faturação. Essas funções, relacionadas com novos produtos e campanhas passou a ser desenvolvida pelos restantes trabalhadores do departamento de marketing que, comparativamente, tinham uma antiguidade superior à desta trabalhadora.”

1.4. Esclareceu ainda que foi a antiguidade o critério primordial para a seleção dos trabalhadores abrangidos pelo procedimento de despedimento coletivo, entre os quais a Sra. ...

1.5. Por carta datada de 13.01.2021, a empresa comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao despedimento coletivo, enviando todos os elementos referidos no art.º 360.º, n.º 2 do Código do Trabalho, designadamente os seguintes anexos:

Anexo I: Descrição dos motivos invocados para o despedimento;

Anexo II: Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

Anexo III: Quadro de Trabalhadores a despedir, com a indicação do numero de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como dos critérios que serviram de base à seleção dos trabalhadores a despedir;

Anexo IV: indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o processo de despedimento;

Anexo V: O método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, sem prejuízo da compensação referida no art.º 366.º do Código do Trabalho.

1.6. Em 28.01.2021 foi realizada a reunião de informações e negociação, da qual foi lavrada uma ata na qual se dá conta que esteve presente a trabalhadora ..., aqui queixosa, que no uso da palavra, e segundo a referida ata, questionou se se a sua condição de grávida lhe conferia direitos particulares e em que medida se refletiam no procedimento de despedimento.

1.7. No seguimento dessa questão todos os trabalhadores foram esclarecidos das fases do procedimento de despedimento coletivo previstas no código do trabalho e, ainda, que no caso da trabalhadora ... o despedimento seria sujeito a um parecer prévio por parte da entidade responsável pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cujo parecer seria solicitado pela ... após a realização da reunião em curso.

1.8. Com base nos elementos enviados pela entidade empregadora que atestavam, entre outros factos, que a trabalhadora foi notificada da intenção de despedimento, sem manifesta oposição, e que esteve presente na referida reunião, nos termos da ata que dela foi lavrada e assinada individualmente pela trabalhadora, ora queixosa, a CITE elaborou o parecer solicitado com o n.º 119/CITE/2021 que foi enviado às partes no dia 03.03.2021.

1.9. No referido parecer, entendeu a CITE que: "(...) a entidade empregadora dedica-se à produção e comercialização por grosso e retalho de equipamentos e produtos de ... Face ao abrandamento da economia, houve um decréscimo de comercialização abrupta dos produtos comercializados pela entidade empregadora. A pandemia mundial provocada pela COVID-19 levou a uma diminuição da procura dos produtos comercializados. A entidade empregadora tentou, por outro lado, diversificar a oferta do seu produto, contudo, o resultado obtido tem vindo a decrescer desde o início do ano de 2020. Face aos resultados financeiros e económicos obtidos, a entidade empregadora inicialmente procurou reduzir os custos do funcionamento da

empresa, contudo, tal redução não foi suficiente, motivo pelo qual, é inevitável proceder a uma reestruturação da organização produtiva, reduzindo os recursos, na medida do necessário para assegurar a procura atual do mercado. Ora, no despedimento coletivo “sub judice”, a entidade empregadora optou por encerrar o departamento onde a trabalhadora especialmente protegida desempenhava funções, afigurando-se que se encontram incluídos no presente despedimento os demais trabalhadores que se encontravam adstritos ao departamento a encerrar. Refira-se ainda, que a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (7), e as categorias profissionais abrangidas pelo despedimento, bem apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, constituído por 79 trabalhadores/as. Da ata da reunião de informações e negociação apesar de não resultar expresso qualquer acordo formal entre as partes, também não resulta a oposição ao despedimento por parte da trabalhadora especialmente protegida, presente na reunião, nem resulta, ainda qualquer questão relevante relativamente à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer que, foi abrangida pelo despedimento, como os restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional. Assim, decorre do processo que inexistem indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida e especialmente protegida no presente despedimento coletivo.”

1.10. Em face do que a CITE deliberou **não se opor** à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora

1.11. O referido parecer foi aprovado por unanimidade dos membros das CITE em 03 de março de 2021.

1.12. A entidade empregadora e a trabalhadora, ora queixosa, não reclamaram no parecer da CITE.

1.13. No dia **03 de julho de 2021**, por comunicação eletrónica, a trabalhadora ... veio apresentar uma queixa à CITE, relativamente ao despedimento colectivo no qual foi incluída, nos seguintes termos:

“Eu desenvolvia uma atividade enquanto ..., função que foi alegadamente extinta e as minhas funções iriam supostamente ser distribuídas pelos restantes trabalhadores do departamento de ..., que supostamente tinham uma antiguidade superior à minha.

Como podem verificar nos ficheiros em anexo, estes argumentos são completamente falsos. A empresa rapidamente colocou anúncios públicos através de uma plataforma de emprego (...) e foram contratadas duas novas colaboradoras para o departamento de ... Às novas funcionárias foram distribuídas todas as minhas antigas funções, pois eu era a única ..., pois o outro ... também foi despedido meses antes. As novas contratações, como podemos verificar no perfil público das novas colaboradoras, foram efetuadas em maio, um mês após o fim do meu contrato. Relativamente ao outro critério de despedimento, o da antiguidade, o mesmo também não se verifica, visto que algumas das minhas funções foram assumidas por outra trabalhadora cujo contrato de trabalho era posterior ao meu. Tendo em conta o exposto, verifico que nenhum dos critérios alegadamente apresentados pela entidade patronal (...) são verdadeiros e coerentes. Sinto-me lesada e bastante injustiçada, considerando ter sido alvo de discriminação apenas pelo facto de estar grávida. Nos dias de hoje é inaceitável continuarmos a viver e reviver situações em que mulheres grávidas e lactantes, sejam prejudicadas e discriminadas em contextos laborais.

Agradeço que sejam apuradas responsabilidades e tendo em conta os factos relatados, peço uma investigação à empresa de forma validarem todas as circunstâncias e critérios de despedimento. Desta forma autorizo a CITE, por efeitos contraditórios aos expostos pela ..., a contactar a entidade patronal e/ ou o ACT, de forma a averiguar esta situação.”

1.14. A trabalhadora juntou à sua queixa os seguintes anexos, aos quais se reporta no teor da participação que faz:

...

Anexo 1 – Anúncio para nova contratação

...

Anexo 2 – Anúncio para nova contratação

...

Anexo 3 – Nova contratação

...

Anexo 4 – Nova contratação

...

Anexo 5 – Nova contratação

...

Anexo 6 – Nova contratação

...

Anexo 7

...

1.15. Por comunicação eletrónica remetida à CITE no dia **03 de julho de 2021**, a queixosa manifestou expressamente o seu consentimento para que a CITE pudesse contactar a entidade empregadora, com vista ao esclarecimento dos factos que lhe foram imputados: “Desta forma autorizo a CITE, por efeitos contraditórios aos expostos pela ..., a contactar a entidade patronal e/ ou o ACT, de forma a averiguar esta situação”

1.16. No âmbito das atribuições da CITE, prevista no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, designadamente, na alínea f), através de ofício 6519/2021, de 16.10.2021, foi a entidade empregadora notificada para se pronunciar sobre os factos alegados pela queixosa.

1.17. A entidade empregadora foi notificada em 28 de outubro de 2021.

1.18. Apesar de regularmente notificada, a entidade empregadora ... nada veio dizer quanto aos factos imputados.

1.19. Não foram alegados quaisquer outros factos ou apresentadas quaisquer outras provas que cumpram apreciar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, e assinada por Portugal a 24 de Abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, em vigor na ordem jurídica portuguesa

desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: "(...). Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta. (...)".

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que **o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo**, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.4. Na verdade, já a Diretiva 92/85/CEE de 19 de outubro de 1982 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, previa no seu corpo que:

"Considerando que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança; Considerando que a proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer

as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres; Considerando que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o caráter obrigatório de um período de licença de maternidade de pelo menos duas semanas, repartidas antes e/ou após o parto; Considerando, além disso, que as disposições relativas à licença de maternidade não teriam igualmente efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho e da manutenção de uma remuneração e/ou do benefício de uma prestação adequada, Considerando que a noção de prestação adequada em caso de licença de maternidade deve ser considerada um ponto técnico de referência destinado a fixar o nível de proteção mínima e não deverá em caso algum ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença;”

2.5. Determinando no artigo 10.º sob a epígrafe “*Proibição de despedimento*” que: “*A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

- 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora, na aceção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*
- 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.*

2.6. A Constituição da República Portuguesa, em expressa consonância com os princípios comunitários, prevê no seu artigo 13.º o princípio fundamental da igualdade, nos termos do qual todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. E ainda que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.

2.7. Este princípio estruturante do Estado de Direito Democrático impõe o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.8. O ordenamento jurídico português consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, atribuindo aos pais e às mães o 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 (n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)).

2.9. E institui no âmbito desta especial proteção o dever de solicitar o parecer prévio à entidade com competência na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho no emprego e na formação profissional sempre que esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 63.º do Código do Trabalho), ou o dever de comunicar o motivo para a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho).

2.10. A entidade com competência na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, conforme resulta do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.11. Assim, e no âmbito das suas atribuições, compete a esta Comissão emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), considerando assim a existência em concreto, ou não, de indícios de práticas discriminatórias que possam estar relacionadas com a maternidade e paternidade.

2.12. O artigo 23.º do Código do Trabalho descreve juridicamente os conceitos de discriminação. E, nesse sentido, considera 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. E, 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 obviamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

2.13. Dispõe, por seu turno, o artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho que:

“1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de (...) sexo, (...) situação familiar (...) 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.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

(...)

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4. (Redação do n.º 1 dada pela Lei n.º 28/2015, de /4 de abril)”.

2.14. Ainda, nos termos definidos no artigo 25.º do Código do Trabalho, refere o legislador que:

“1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 - É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

8 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos 1 ou 7.

III - O CASO CONCRETO

3.1. No caso concreto, **foi regularmente solicitada**, pela entidade empregadora ..., a **emissão de parecer prévio** ao despedimento da então trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento coletivo, fundado em alegados motivos de mercado e estruturais, e que abrangeu, em concreto, 7 (sete) trabalhadores/as da entidade empregadora.

3.2. Analisado então todo o expediente, a CITE concluiu pela *inexistência de indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da trabalhadora grávida e especialmente protegida no presente despedimento coletivo*.

3.3. E nesse sentido **deliberou não se opor** à inclusão da trabalhadora grávida ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ...

3.4. Parecer que foi aprovado por unanimidade por todos os membros desta Comissão, em 3 de março de 2021, **sem que tenha sido objeto de reclamação** quer pela entidade empregadora, quer pela trabalhadora.

3.5. Posteriormente, em **15 de julho de 2021**, ... veio apresentar queixa contra a referida ..., alegando em concreto que nenhum dos critérios apresentados pela entidade patronal (...), para motivar o despedimento coletivo no qual foi incluída, são verdadeiros e coerentes, pelo que considera ter sido alvo de discriminação apenas pelo facto de estar grávida.

3.6. Junta, como elementos probatórios, vários *printscreens* da rede social ..., num total de 7 (sete), através dos quais pretende demonstrar que a empresa ..., imediatamente após o despedimento coletivo, usou essa plataforma de emprego para promover novas contratações e com base nelas foram contratadas duas novas colaboradoras para o departamento de marketing.

3.7. Mais alega que às novas funcionárias foram distribuídas todas as suas funções, já que era a única gestora de marcas de cosmética. As novas contratações, segundo o perfil publico das novas colaboradoras naquela rede social ..., foram efetuadas em maio, um mês após o fim do seu contrato.

3.8. Aduz ainda, na participação apresentada, que também o critério da antiguidade – que terá motivado a escolha dos trabalhadores a abranger no despedimento coletivo - foi abusivamente utilizado pela entidade empregadora visto que as funções da aqui queixosa foram assumidas por outra trabalhadora cujo contrato de trabalho era posterior ao seu.

3.9. O que, a ser verdade, significa que, contrariamente ao que afirmou a entidade empregadora para motivar o despedimento, a função que a trabalhadora desenvolvia enquanto gestora do produto não foi, de facto extinta nem passou a ser desenvolvida pelos restantes trabalhadores do departamento de marketing que, comparativamente, tinham uma antiguidade superior à desta trabalhadora.

3.10. Ora, como referimos, a entidade empregadora, regularmente notificada não veio pronunciar-se relativamente aos factos que lhe são imputados na queixa apresentada.

3.11. No caso concreto está em causa a avaliação da existência de possíveis indícios de discriminação de uma trabalhadora especialmente protegida, que à data do despedimento se encontrava grávida.

3.12. Os factos alegados pela trabalhadora são, todos eles, posteriores ao despedimento e concomitantemente posteriores ao **Parecer 119/CITE/2021 emitido pela CITE em 03 de março de 2021.**

3.13. Impondo-se, por isso, aferir se a entidade empregadora violou os preceitos legais em vigor, nomeadamente o artigo 25.º do CT, e que poderão consubstanciar práticas discriminatórias em razão do sexo, designadamente por força da gravidez e maternidade.

3.15. Como já referimos, o artigo 25º, n.º 5 do Código do Trabalho estabelece que cabe a quem alega a discriminação indicar o/a trabalhador/a relativamente a quem se sente discriminado, e ao empregador o ónus da prova da inexistência de qualquer medida discriminatória, pelo que cumpriria sempre à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento alegada pela aqui queixosa, então trabalhadora, designadamente quanto à sua inclusão no despedimento coletivo, não foi motivada por qualquer fator de discriminação, nomeadamente a sua gravidez, o que em concreto não se verificou.

3.16. Posto que, sem que a entidade empregadora se tenha pronunciado relativamente aos factos que lhe foram imputados, subsiste só e apenas a alegação da queixosa que junta elementos indiciários suficientes de que, imediatamente após o seu despedimento, a então entidade empregadora procedeu a novas contratações exatamente para as mesmas funções que pela queixosa eram desempenhadas.

3.17. Com efeito os indícios de práticas discriminatórias aqui considerados suficientes são elementos que, relacionados e conjugados, induzem a veracidade dos factos alegados, e nos suscitam a convicção de que tais práticas poderão ter existido.

3.18. Em face do que, não tendo a entidade empregadora infirmado, como lhe competia em face das regras da repartição do ónus da prova, os factos alegados pela trabalhadora, a CITE entende que a trabalhadora poderá ter sido discriminada em função da maternidade, incorrendo aquela, desta forma, em prática de discriminação em razão da condição biológica da mulher trabalhadora, nos termos previstos nos artigos 23º, 24º e 25º do Código do Trabalho.

3.19. Sem embargo de outros efeitos, e de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, sublinhamos que a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto a **CITE delibera:**

4.1. Existirem indícios de prática discriminatória, nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho, praticada pela então entidade empregadora ..., relativamente a ..., em razão da condição biológica da mulher trabalhadora GRÁVIDA, nos termos do artigo 25º do Código do Trabalho.

4.2. Sem embargo de outros efeitos, e de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da aqui queixosa confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

4.3. Nestes termos e de acordo com o previsto na alínea h) e alínea i) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cumpre comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) o presente parecer uma vez que o mesmo conclui pela existência de indícios de eventual prática laboral discriminatória em razão da condição biológica da mulher trabalhadora grávida.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE MARÇO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA