

PARECER N.º 204/CITE/2013

Assunto: Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho – Não renovação de contrato a termo resolutivo de trabalhadora grávida
Processo n.º 1181 – QX/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 5.12.2012, exposição da trabalhadora ..., trabalhadora da empresa ..., S.A., exposição nos seguintes termos:

“Eu, ..., solteira, contribuinte fiscal n.º ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., residente em ..., trabalhadora da empresa ..., S.A., NIF n.º ... com sede em ... e exercendo funções no Centro de ..., em ..., venho por este meio efetuar a V/ Ex.as a seguinte reclamação/queixa: - Fui informada da caducidade do meu contrato de trabalho a termo incerto no dia 03/dezembro/2012, estando eu com 20 semanas de gravidez;

- Apresentei em devido tempo, pelas 12 semanas de gravidez, declaração à minha entidade empregadora a informar do estado de gravidez, com cópia do respetivo boletim de grávida;

- Apesar de que quando me informaram da intenção de despedimento, voltei a referir o meu estado de gravidez, mas não referiram mais nada;

- Julgo que para me despedirem grávida, a minha entidade empregadora tem que pedir um “parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, o que penso não ter acontecido, até porque me disseram que só fariam isso até 5 dias depois da minha saída, apesar de não ser o que está na legislação.

- No meu contrato de trabalho refere que a minha contratação foi “motivado pela



necessidade de recuperar o atraso em tarefas de picking”, o que não corresponde à realidade pois no período em que trabalhei fiz este trabalho cerca de 5% do tempo, tendo os restantes 95% exercido outro tipo de trabalho — conferência — tal como se poderá confirmar em registos internos na empresa.

- Daí a minha perplexidade no motivo invocado para o meu despedimento — “nessa data deixará de se verificar a motivação do contrato”;

- Vou deslocar-me hoje também, dia 05/dezembro/2012 às Instalações da Autoridade para as Condições do Trabalho no Porto, para me informar dos direitos que tenho, e entregar esta queixa em mão.

*- Anexo o meu contrato de trabalho, carta do despedimento, últimos 2 recibos de vencimento e o documento que me deram para entregar na Segurança Social; Solicito a vossa resposta e ajuda,
Obrigado”*

1.2. Em 8/1/2013, após ofício informativo dirigido pela CITE à trabalhadora, veio esta referir que:

“No seguimento da vossa Comunicação 2798 CITE datada de 17/12/2012, venho por este meio solicitar a vossa análise à não renovação do meu contrato de trabalho a termo.

Para além dos elementos que já enviei, quer via correio quer via e-mail, envio em anexo todos os meus recibos de vencimento e o organigrama do ..., pois mantenho a opinião que o despedimento/cessação do contrato é ilícito, pois estive a exercer funções distintas daquelas para que fui contratada. Deste modo poderia ser aplicado o disposto do art.º 147 do CT.

Maia, 04 de janeiro de 2013”

1.3. Em 14.01.2013, a trabalhadora autorizou a CITE a contactar a entidade empregadora, o que se verificou nos seguintes termos:



“A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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 (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

No âmbito das suas atribuições esta Comissão aprecia 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; presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo da licença parental (alíneas d), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

Neste âmbito, foi recebida na CITE exposição da trabalhadora ..., na qual, sucintamente, refere que:

- Às 12 semanas de gravidez apresentou declaração à entidade empregadora confirmativa do seu estado;*
- Às 20 semanas de gravidez (em 3.12.2012) foi informada da caducidade do seu contrato de trabalho a termo incerto;*
- O seu contrato de trabalho refere “que a minha contratação foi “motivada pela necessidade de recuperar o atraso em tarefas de picking”, o que não corresponde à*



realidade pois no período em que trabalhei fiz este trabalho cerca de 5% do tempo, tendo os restantes 95% exercido outro tipo de trabalho – conferência – tal como se poderá confirmar em registos internos na empresa.”.

Face à factualidade descrita informa-se o seguinte:

Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida.

O Contrato de trabalho a termo resolutivo deve conter a indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo, que deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (alínea e) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 141.º do Código do Trabalho).

A cessação de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações (n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho).

De acordo com o previsto nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 147.º do Código do Trabalho, considera-se sem termo o contrato de trabalho em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo, ou que seja celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º do mesmo diploma legal.

Consultados os dados disponíveis nesta Comissão, foi comunicado por V. Ex.as, a não renovação do contrato de trabalho a termo da trabalhadora grávida.



Face ao exposto, e para o cumprimento do princípio do contraditório, ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (diploma que aprova a orgânica da CITE), solicita a V. Ex.as indicação sobre quanto a esta matéria se ofereça.

Mais se esclarece que nos termos previstos no n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, relativo a proibição de discriminação, designadamente em função do sexo por motivo de maternidade em consequência da condição biológica da mulher, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

O prazo para resposta a este ofício é de 10 dias úteis contados da receção do mesmo, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 71.º do Código do Procedimento Administrativo.”

1.4. Em 28.01.2013, e na sequência de tal solicitação a entidade empregadora veio responder à CITE, conforme se transcreve:

“Na sequência da notificação que antecede, vem a administração da ..., S.A. dizer o seguinte:

Antes de mais sublinhe-se que o contrato de trabalho que vigorou entre esta empresa e a trabalhadora acima identificada era a termo incerto.

Ora, por definição, no contrato a termo incerto a cessação encontra-se dependente de um determinado acontecimento cuja data de verificação é incerta.

Deste modo, a expressão “ Não renovação de contrato a termo resolutivo usada no campo “ASSUNTO”, bem como a referência constante em todo o texto da notificação a que se responde, inculca a ideia que foi celebrado com a trabalhadora um contrato a termo certo, o que não corresponde à verdade, nem tal resulta dos elementos

documentais enviados a essa Comissão.

A expressão aludida, além de ser geradora de equívocos, está errada, pois nos contratos a termo incerto não existe “renovação”, pelas razões expostas. Posto isto, conforme fora evidenciado na comunicação desta empresa a essa Comissão, a cessação do contrato ficou a dever-se a “à otimização dos processos informáticos e da diminuição claro do trabalho, tendo em conta a recuperação do serviço para a qual a trabalhadora foi contratada ...”.

Importa ainda salientar que inicialmente a trabalhadora em causa desempenhava tarefas no “picking” que, genericamente, consiste na recolha levantamento de documentos acomodados em caixas de 15 kg para posterior entrega ao prestador. Isto é, de acordo com o objeto social desta empresa, todos os documentos, sejam eles receitas ou prescrições de exames médicos do Serviço Nacional de Saúde, que não estejam conformes com as regras legais de emissão, são reenviados ao prestador que as emitiu.

Todos os operadores de “picking” têm como tarefa procurar nessas caixas os documentos e anexá-los à ordem de levantamento para posterior envio.

No entanto, uma vez comunicada a sua gravidez, a trabalhadora foi deslocada do “picking” para a secção da conferência do receituário médico, pois a sua situação desaconselhava a que fosse submetida à tarefa frequente de carregar caixas de 15 kg.

Assim, importa uma vez mais realçar que a cessação do contrato de trabalho não ficou a dever-se à gravidez da trabalhadora, mas apenas aos motivos invocados na comunicação enviada, ou seja, ao exaurir do motivo da sua contratação. Acrescente-se ainda que não foi admitido ou afetado qualquer trabalhador a substituir a trabalhadora em causa.

Refira-se, por fim, que a alusão ao ónus da prova do empregador constante do penúltimo parágrafo da notificação não corresponde exatamente ao que vem referido no citado artigo. Em rigor, resulta do inciso legal que o empregador tem de provar “que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”. Mas para que isso aconteça é necessário que tenha havido discriminação, o que não

é manifestamente o caso, e, mais, que ela tivesse sido invocada. E, neste caso, ao trabalhador incumbiria indicar os trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, o que também não sucedeu.

Com os melhores cumprimentos,

A Administração,”

- 1.5.** Confrontada com a resposta da entidade empregadora, a trabalhadora veio referir, em 13.02.2013, o seguinte:

“Assunto: Processo nº 1181-QX/2012; Comunicação VI Ref. 287/2013

No seguimento da vossa comunicação 287/2013, venho por este meio referir que a entidade empregadora omite descaradamente a verdade quando refere que “no entanto, uma vez comunicada a sua gravidez, a trabalhadora foi deslocada do picking, para a secção de conferência, uma vez que, salvo erro desde maio 2012 que eu me encontrava a trabalhar na conferência, e só comuniquei à entidade empregadora o meu estado de gravidez, em outubro 2012. Só este facto invoca a má fé da ...

Devo referir também que houve quem fosse contratado na empresa ao mesmo tempo que eu ou posteriormente, e provavelmente com o mesmo tipo de contrato que eu, e que não foi abrangido pela cessação de contrato.

Com os melhores cumprimentos,

..., 05 de fevereiro de 2013”

- 1.6.** Em face da resposta da trabalhadora a CITE contactou a ACT, em 15.02.2013, para efeitos do apuramento da matéria controvertida, conforme se transcreve:

“Com referência ao assunto mencionado em epígrafe e na sequência do N/Ofício n.º 23/2013, de 4.01.2013, no qual se referiu que a CITE recebeu exposição da trabalhadora ..., que exercia funções na empresa ..., S.A, no Centro ..., em ..., vem esta Comissão informar V. Ex.a, que recebeu resposta da entidade empregadora da trabalhadora em 28.01.2013 sucintamente como se transcreve:



“(...) conforme fora evidenciado na comunicação desta empresa a essa Comissão, a cessação do contrato ficou a dever-se a “à otimização dos processos informáticos e da diminuição claro do trabalho, tendo em conta a recuperação do serviço para a qual a trabalhadora foi contratada ...”.

Importa ainda salientar que inicialmente a trabalhadora em causa desempenhava tarefas no “picking” que, genericamente, consiste na recolha levantamento de documentos acomodados em caixas de 15 kg para posterior entrega ao prestador. Isto é, de acordo com o objeto social desta empresa, todos os documentos, sejam eles receitas ou prescrições de exames médicos do Serviço Nacional de Saúde, que não estejam conformes com as regras legais de emissão, são reenviados ao prestador que as emitiu.

Todos os operadores de “picking” têm como tarefa procurar nessas caixas os documentos e anexá-los à ordem de levantamento para posterior envio.

No entanto, uma vez comunicada a sua gravidez, a trabalhadora foi deslocada do “picking” para a secção da conferência do receituário médico, pois a sua situação desaconselhava a que fosse submetida à tarefa frequente de carregar caixas de 15 kg.

Assim, importa uma vez mais realçar que a cessação do contrato de trabalho não ficou a dever-se à gravidez da trabalhadora, mas apenas aos motivos invocados na comunicação enviada, ou seja, ao exaurir do motivo da sua contratação.

Acrescente-se ainda que não foi admitido ou afetado qualquer trabalhador a substituir a trabalhadora em causa. (...).”.

Face ao conteúdo da resposta foi solicitada pronuncia à trabalhadora que em 13.02.2013, veio referir sucintamente não corresponder à verdade que a alteração de funções ocorreu com o conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora que, segunda a mesma só foi comunicado em outubro de 2012, sendo que desde maio estaria a trabalhar no departamento “conferência”.

A trabalhadora invoca, ainda, a existência de outro/s trabalhador/es contratado/s “na empresa ao mesmo tempo que eu ou posteriormente, e provavelmente com o mesmo tipo de contrato que eu, e que não foi abrangido pela cessação do contrato.”

Neste sentido, e sem embargo de ter sido informado à trabalhadora que deverá dirigir-se ao Tribunal do Trabalho, caso assim o entenda, para efeitos de eventual impugnação de despedimento ilícito, na verdade, e não sendo inequívoca a matéria factual descrita pelas partes, solicita-se a V. Ex.a, ao abrigo do previsto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprovou a Lei Orgânica da CITE, e para os efeitos previstos h) do artigo 3.º do mesmo diploma, a adoção de medidas com a finalidade de apurar qualquer prática discriminatória em razão do sexo, muito se agradecendo informação, com a brevidade possível, sobre os resultados apurados, remetendo-se, em anexo, documentação recente que constitui o processo existente na CITE.

1.7. Em 22.03.2013, aquela Autoridade responde à CITE, conforme se transcreve:

“Assunto: Exposição da trabalhadora ... – Não renovação de contrato a termo resolutivo de trabalhadora grávida

Entidade empregadora: ..., SA

Em face do teor da V/comunicação, relativa ao assunto referido em epígrafe cumpre informar o seguinte:

A trabalhadora ..., foi admitida na entidade empregadora ..., SA por contrato a termo incerto celebrado em 13 de março de 2012.

O referido contrato tem como fundamento para a sua celebração o estatuído nas alíneas f) e g) do artigo 140º do Código do Trabalho, sendo motivado pela necessidade de recuperar o atraso nas tarefas de picking.

Em 3 de dezembro de 2012 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder à caducidade do seu contrato de trabalho a partir de 1 de janeiro de 2013, fundamentando tal decisão no facto de “a partir dessa data deixar de se verificar a motivação do contrato”.

Ora, tomando em consideração o alegado pela trabalhadora quanto à inverdade do motivo da caducidade do seu contrato, foram realizadas todas as diligências inspetivas tidas por convenientes para apurar se de facto se estava perante uma verdadeira caducidade do contrato ou, pelo contrário, se tal despedimento tinha origem em critérios discriminatórios em função do sexo.

Importa, assim, começar por esclarecer que esta entidade empregadora dedica-se essencialmente à conferência de receituário médico e de meios complementares de diagnóstico e terapêutico. Para a prossecução da sua missão esta empresa encontra-se subdividida em 7 departamentos, a saber:

Receção e Armazém, Preparação, Digitalização, Indexação, Conferência, Controlo e Contabilização e Meios Complementares de Diagnostico Terapêutico. Compulsados os recibos de vencimento da trabalhadora constatou-se que efetivamente, durante a vigência do seu contrato, esta, percorreu várias secções da empresa, nomeadamente, a secção de Receção e Armazém ... e a secção de Conferência ..., desempenhando sempre a categoria profissional de operadora de tratamento de texto de 2ª.

Ora, ao abrigo do descritivo funcional apresentado pelo empregador apurou-se que em ambos os departamentos são executadas tarefas relacionadas com o “picking” — recolha e levantamento de documentos. Aliás, as tarefas relacionadas com o “picking” estão presentes em quase todas as secções da empresa, sendo uma das atividades essenciais para prossecução do seu objeto social. É por este motivo que a maioria dos contratos celebrados a termo incerto têm como fundamento a “recuperação no atraso nas tarefas de picking”.

Mais importa informar que a entidade empregadora comprovou documentalmente ter dado formação profissional à trabalhadora para o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional nos respetivos departamentos. Explicou ainda que era prática habitual da empresa formar os trabalhadores para o desempenho de funções nas várias secções, promovendo com isto uma política de flexibilidade e polivalência, por forma a rentabilizar o seu desempenho profissional.

Apurou-se igualmente que na data da cessação do contrato de trabalho da



trabalhadora ..., a entidade empregadora fez caducar mais contratos de trabalho, de homens e mulheres, indiscriminadamente, não tendo procedido a novas admissões para substituição de trabalhadores.

Em face do exposto e da análise efetuada à situação laboral da trabalhadora supra identificada, ao abrigo do disposto no Ofício-Circular n.º 46/GDIGT/04, de 2004-11-28, e designadamente no que concerne ao estatuído no primeiro parágrafo do seu ponto 3, não se verificaram indícios que levassem a concluir pela existência de discriminação em função do sexo por parte da empresa, subjacentes à caducidade do contrato de trabalho a termo daquela, motivo pelo qual, não se afigura pertinente neste caso a adoção de qualquer procedimento inspetivo coercivo.”

1.8. São, ainda, juntas ao processo cópias dos seguintes documentos:

- Recibos de vencimento, de 31.03.2012, 30.04.2012, 31.05.2012, 30.06.2012, 31.07.2012, 31.08.2012, 30.09.2012, 31.10.2012, 30.11.2012;
- Declaração de Situação de Desemprego;
- Contrato de trabalho a termo incerto, de 13.03.2012;
- Comunicação de caducidade do contrato, de 3.12.2012;
- Carta da trabalhadora dirigida à entidade empregadora relativamente a ilicitude de despedimento, de 10.12.2012;
- E-Mail dirigido à CITE, de 28.12.2012;
- E-Mails das Unidades Locais de Porto e Braga da ACT, dirigidas à trabalhadora;
- Organograma do CCF;
- Formulário de oposição ao despedimento, de 21.02.2013;
- Comprovativo de pagamentos ao Estado, de 21.02.2013;
- E-mail da trabalhadora de 22.02.2013.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. De acordo com a Diretiva 2006/54/CE do parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e



igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), Considerando (23) qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo.”

A alínea c) do n.º 2 do Artigo 2.º da referida Diretiva sobre “Definições”, estabelece que:

2. Para efeitos da presente diretiva, o conceito de discriminação inclui:

c) Qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na aceção da Diretiva 92/85/CEE.

2.2. Já na Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, foi afirmado 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;

Tal Diretiva veio determinar, no Artigo 10.º relativo a “*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.”*

2.3. O ordenamento jurídico português, no cumprimento dos princípios determinados pela União Europeia consagrou a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes e aos pais e as 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)), assim como instituiu 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).

2.4. Conforme referido no Acórdão do Tribunal de Justiça, proferido no Processo C-438/99, disponível em www.eur-lex.europa.eu:

“(…) Pela sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.º da Diretiva 92/85 proíbe a não renovação pelo empregador do contrato de trabalho com duração determinada de uma trabalhadora grávida.

40. M. L. Jiménez Melgar sustenta que a proteção que decorre do artigo 10.º da Diretiva 92/85 beneficia as mulheres vinculadas ao seu empregador tanto por um contrato com duração indeterminada como por um contrato com duração determinada. Uma interpretação contrária dessa disposição redundaria em operar uma discriminação incompatível com o objetivo da referida diretiva.

41. No mesmo sentido, a Comissão alega que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, na medida em que esteja provado que é devida a motivos relacionados com a gravidez, constitui igualmente uma discriminação direta em razão do sexo. Com efeito, a não renovação de tal contrato equivaleria a uma recusa de contratar uma mulher grávida, o que seria claramente contrário aos artigos 2.º e 3.º da Diretiva 76/207, tal como o Tribunal de Justiça o tem entendido em várias ocasiões (acórdãos de 8 de novembro de 1990, Dekker, C-177/88, Colect., p. I-3941, n.º 12, e de 3 de fevereiro de 2000, Mahlburg, C-207/98, Colect., p. I-549, n.ºs 27 a 30).

(…)



43. *A este propósito, força é declarar que a Diretiva 92/85 não efetua qualquer distinção, quanto ao alcance da proibição do despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, consoante a duração da relação de trabalho em causa. Se o legislador comunitário tivesse querido excluir do âmbito de aplicação da referida diretiva os contratos com duração determinada, que representam uma parte importante das relações de trabalho, tê-lo-ia expressamente precisado (acórdão hoje proferido, Tele Danmark, C-109/00, Colect., p. I-6993, n.º 33).*

44. *É, portanto, manifesto que a proibição de despedimento enunciada no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplica tanto aos contratos de trabalho com duração determinada como aos celebrados com duração indeterminada.*

45. *É também evidente que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser equiparado a um despedimento e, como tal, não é contrário ao artigo 10.º da Diretiva 92/85.*

46. *Todavia, tal como salientaram tanto o advogado-geral, no n.º 50 das suas conclusões, como a Comissão, em certas circunstâncias, a não renovação de um contrato com duração determinada é suscetível de se analisar como uma recusa de recrutamento. Ora, é de jurisprudência constante que uma recusa de contratação de uma trabalhadora, julgada porém apta a exercer a atividade em causa, em razão do seu estado de gravidez, constitui uma discriminação direta baseada no sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207 (acórdãos, já referidos, Dekker, n.º 12, e Mahlburg, n.º 20). Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se a não renovação de um contrato de trabalho, quando este se inscreve numa sucessão de contratos com duração determinada, foi efetivamente motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora.*

47. *Deve, por conseguinte, responder-se à terceira questão que, embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplique tanto aos contratos de trabalho com duração indeterminada como aos celebrados com duração determinada, a falta de renovação de tal contrato,*



quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser considerada um despedimento proibido pela referida disposição. Todavia, na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora, constitui uma discriminação direta em razão do sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207.”

2.5. Na verdade, 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 assim como às suas condições de trabalho. Nesta perspectiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal.”

2.6. Nos termos da lei, 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.

2.7. Neste sentido, e quando está em causa uma situação de não renovação de contrato a termo resolutivo certo ou a não manutenção de um contrato a termo resolutivo incerto de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, importa aferir se no caso em concreto o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho foi assegurado,

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.

designadamente no que se refere aos critérios de seleção e a condições de contratação e a critérios para seleção de trabalhadores a despedir, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

2.8. No caso em concreto, a trabalhadora afirma que as tarefas para as quais foi contratada a termo incerto, ou seja tarefas de *“picking”*, foram tarefas que realizou durante um curto período de tempo *“5% do tempo, tendo os restantes 95% exercido outro tipo de trabalho – conferência”*, não se conformando com o motivo para a cessação do seu contrato, ou seja, deixar de se verificar a motivação do contrato. Alega, ainda, que outros trabalhadores contratados *“provavelmente com o mesmo tipo de contrato”*, não viram cessar esses contratos.

2.9. Após os esclarecimentos prestados pela entidade empregadora e pela ACT, resultou a interpretação de que nas secções onde prestou trabalho a trabalhadora grávida, secções de Receção e Armazém e secção de Conferência *“são executadas tarefas relacionadas com o “picking” – recolha e levantamento de documentos (...) presentes em quase todas as secções da empresa, sendo uma das atividades essenciais para a prossecução do seu objeto social”*.

Resultou, ainda, que *“a entidade empregadora fez caducar mais contratos de trabalho, de homens e mulheres, indiscriminadamente, não tendo procedido a novas admissões para a substituição de trabalhadores”, e que à trabalhadora “incumbia indicar os trabalhadores em relação aos quais se considera discriminada, o que também não sucedeu.”*

2.10. Na verdade, o contrato de trabalho junto ao processo justifica a contratação a termo *“pela necessidade de recuperar o atraso em tarefas de picking”*, conforme Cláusula 6ª.

Neste sentido, e pese embora a previsão legal constante do n.º 3 do artigo 141.º do Código do Trabalho que prevê que a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, a regularidade e licitude do



despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial (artigo 387.º, n.º 1 do Código do Trabalho), situação que já se verifica, conforme informação da trabalhadora junta ao processo.

2.11. No que se refere à eventual existência de outros trabalhadores contratados a termo, que em eventual similitude de circunstâncias não viram cessar a sua relação laboral, a informação constante do processo não é conclusiva, apenas se tendo apurado que *“a entidade empregadora fez caducar mais contratos de trabalho, de homens e mulheres, indiscriminadamente, não tendo procedido a novas admissões para a substituição de trabalhadores.”*

2.12. Assim sendo, não resultando inequívoco que, efetivamente, existem outros trabalhadores contratados a termo que não viram cessar os seus contratos e quem são esses trabalhadores relativamente aos quais a trabalhadora se considera discriminada, a CITE não pode apurar a existência de eventuais indícios de discriminação no acesso a trabalho e no emprego por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. A entidade empregadora ..., S.A., deve adotar procedimentos internos no sentido de ter disponíveis os registos sobre critérios de seleção e condições de contratação, de acordo com a previsão legal ínsita no artigo 32.º do Código do Trabalho.

Muito embora não se traduza numa exigência legal, a CITE recomenda a existência de registos sobre a seleção de trabalhadores a despedir, que permitam de forma inequívoca justificar as medidas de gestão perfilhadas, quando em causa esteja a cessação de contrato de trabalho com termo resolutivo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

3.2. Considerando que a questão em análise encontra-se em apreciação judicial e uma vez que da mesma poderão decorrer conclusões que indiciem a prática discriminatória em função do sexo por motivo de maternidade relativamente à trabalhadora ..., delibera solicitar à trabalhadora informação sobre a decisão que vier a ser proferida.

3.3. Comunicar à ACT o teor do presente parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE AGOSTO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“Declaração de voto

A Confederação dos Agricultores de Portugal votou contra parecer emitido no Processo n.º 1181-QX/2102 pois discorda da recomendação à entidade empregadora, constante da parte final do ponto 3.1 de que mantenha *“registos sobre a seleção de trabalhadores a despedir que permitam, de forma inequívoca, justificar as medidas de gestão perfilhadas, quando esteja em causa cessação de contrato de trabalho com termo resolutivo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”*

Do nosso ponto de vista, o teor da recomendação é excessivo face ao enquadramento legal desta matéria e aos factos ocorridos, pelas seguintes razões:

Na situação objeto de parecer, a entidade empregadora cumpriu a obrigação legal prevista no artigo 144º, número 3, de comunicar à CITE, no prazo devido, *“o motivo*



da não renovação de contrato a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”, tendo sido o motivo a “otimização dos processos informáticos e da diminuição clara do trabalho, tendo em conta a recuperação do serviço para o qual a trabalhadora foi contratada”.

O facto da trabalhadora se queixar de discriminação poderia suscitar dúvidas sobre o motivo indicado pela entidade empregadora para fazer caducar o contrato de trabalho a termo, no entanto o resultado da ação inspetiva por parte da ACT na empresa não as confirmou, mencionando que ***“outros trabalhadores viram caducar os seus contratos de trabalho na mesma data”*** e que ***“a empresa não procedeu a novas admissões para substituição de trabalhadores”***, concluindo que ***“não se verificaram indícios que levassem a concluir pela existência de discriminação”***.

Assim, podemos concluir, que, neste caso, a parte final do ponto 3.1 vai além do que devia, pois não existe obrigação legal por parte da empresa de manter tais registos, não foram encontrados, pela entidade com competência em matéria inspetiva, indícios de discriminação, que possam justificá-la e, em última instância, cabe às entidades judiciais a averiguação, mediante a prova que venha a ser apresentada, de que a caducidade do contrato de trabalho a termo foi devida a motivos relacionados com a gravidez.

Lisboa, 26 de agosto de 2013”