

PARECER N.º 356/CITE/2016

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ... – Discriminação em função do sexo e direitos relativos à maternidade, em virtude da não renovação do seu contrato de cooperação celebrado com o ...

Processo n.º 1506 – QX/2015

I – OBJETO

1. Em 09.10.2015, foi recebida na CITE exposição da trabalhadora ..., na qual refere, sucintamente o seguinte:

“O ..., que sita na Avenida ..., ..., Lisboa, não me renovou o contrato de cooperação caducado a 31 de agosto de 2015, alegando que não me encontro em condições de exercer funções por estar no período de gravidez e o contrato equiparar-se a uma prestação de serviços.

Destaco que (...) a 27 de julho de 2015, foi-me indicado por escrito que a renovação estaria assegurada, contudo a 19 de agosto de 2015, por telefone, comunicaram-me que o meu contrato não seria renovado e que me propunham a redação e assinatura de outro a iniciar em dezembro de 2015. Solicitei diversas vezes que me dessem um registo escrito desta tomada de decisão, o que me foi sempre negado.

A não renovação vigorou, o que pude comprovar pelo facto de não me terem contactado para assinar a adenda de renovação, como habitualmente, e por não ter sido remunerada no mês de setembro de 2015.

Eu não aceitei a proposta indicada verbalmente por considerar que estava a ser discriminada. Por outro lado, tenho conhecimento de que noutras situações de gravidez de outras agentes da cooperação portuguesa, isto é, que apresentam a mesma relação laboral e contratual com aquele ... que eu e se encontravam na mesma situação, não foram aplicadas estas medidas. Em particular, as agentes da cooperação portuguesa ..., ... e ...

O facto de me proporem o início de funções em dezembro e interrupção do contrato comprova que o meu posto de trabalho não foi extinto e que há má-fé na atribuição dos direitos contratuais (remuneração, contagem do tempo de serviço...) dos meses de setembro a novembro. Aliás, a minha atividade profissional estava ligada a um projeto que envolvia a contratação de quatro professores como agentes da cooperação portuguesa e continua a existir, tanto que já se encontram dois colegas em funções no âmbito desse projeto.

Mais acrescento que a representante do ... com quem foram estabelecidos todos os contactos é a Dra. ...

Não será irrelevante salientar que o contrato de cooperação é celebrado ao abrigo do enquadramento jurídico genericamente estabelecido pela Lei n.º 13/2004 de 14 de abril e que nunca me foi fornecido um exemplar do meu contrato, apenas as adendas de renovação.”

2. Em 08.04.2016, a CITE enviou ofício para contraditório, ao qual a entidade empregadora respondeu, em 19.05.2016, conforme se transcreve:

“Tendo sido este ... notificado pelo V/ ofício n.º ... de 8 de abril de 2016, referente à exposição de ... - que alega ter sido discriminada em função dos direitos relativos à maternidade - cumpre informar o seguinte:

Em primeiro lugar, a exponente não está nem esteve ligada ao ... por qualquer contrato de trabalho ou por relação jurídica de emprego público;

A exponente manteve uma ligação com este ... por via de um contrato de cooperação, celebrado em 1 de outubro de 2012 e sucessivamente renovado;

O contrato de cooperação rege-se por um regime próprio, constante na Lei n.º 13/2004, de 14 de fevereiro, que estabelece o enquadramento jurídico do agente da cooperação portuguesa e define o respetivo estatuto;

4) O n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 13/2004 começa por esclarecer que a «(...) prestação de serviços dos agentes da cooperação às entidades promotoras ou executoras será obrigatoriamente efetuado ao abrigo de contrato escrito (...)». Por sua vez, o n.º 3 do mesmo artigo estatui que, subsidiariamente, serão aplicadas a este contrato as regras do contrato de prestação de serviços;

5) Entende-se por contrato de prestações de serviços aquele «em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição», nos termos do artigo 1154.º do Código Civil;

6) Como decorre do n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 13/2004, de 14 de abril, o contrato de cooperação em que seja parte o ... ou entidade de direito público não confere ao agente da cooperação a qualidade de funcionário público;

7) Ora, nos termos da alínea a) e b) do n.º 1 do artigo 13.º da Lei n.º 13/2004, de 14 de abril, o contrato de cooperação cessa no termo do seu prazo ou da sua renovação e por impossibilidade superveniente de o agente da cooperação exercer a sua atividade por período superior a 90 dias;

- 8) *Regressando ao caso, é de referir que o contrato de cooperação mantido com a exponente vigorou entre 1 outubro de 2012 e 31 de agosto de 2015;*
- 9) *O ... não renovou o contrato por razões inerentes à implementação do projeto, conforme telefonicamente transmitido;*
- 10) *Assim, importa realçar que os critérios inerentes à renovação dos contratos de cooperação não estão, nem nunca estiveram, assentes em juízos de valor, designadamente, no facto das agentes de cooperação se encontrarem grávidas, puérperas ou lactantes;*
- 11) *Tal facto é, aliás, relatado pela exponente na sua exposição, conforme transmitida no ofício n.º 855/2016, de 8 de abril;*
- 12) *São estes os factos relevantes tal como ocorreram.*
- 13) *Mais se esclarece que ..., ... e ... não foram contratadas como agentes de cooperação por este ... - mas sim pelo ..., executor do Projeto «...», contratação na qual o ... não intervém.”*
3. Em 20.05.2016, a CITE remeteu ofício à trabalhadora com a informação prestada pela entidade empregadora, ao qual esta respondeu, em 01.06.2016 o seguinte, conforme se transcreve:

“Eu, ..., (...), venho, pela presente, avaliar a exposição acerca da minha queixa apresentada pelo ...

Quanto aos pontos 4 e 5 da exposição, tenho a acrescentar que, embora um contrato de cooperação tenha um estatuto jurídico próprio e seja equiparado, subsidiariamente, a um contrato de prestação de serviços, a proteção à parentalidade constitui um direito constitucionalmente reconhecido e nenhum ato pode desatender aquilo que a Constituição da República demanda.

No que diz respeito ao ponto 7, a referência ao facto de um contrato de cooperação cessar no termo do seu prazo ou da sua renovação e por impossibilidade superveniente de o agente da cooperação exercer a sua atividade por período superior a 90 dias não é uma justificação válida para a decisão da não renovação. O contrato teria reinício a 1 setembro de 2015. O parto estava previsto para 6 de outubro de 2015 e o ... tinha conhecimento disso. A companhia aérea TAP, na qual normalmente era feita a deslocação em início de contrato, apenas não recomenda viagens de avião nos primeiros 7 dias de vida. Consequentemente, a minha situação de gravidez obrigaria, aproximadamente, a uma ausência de 44 dias, o que se encontra distante dos 90 dias mencionados. Mesmo considerando o mês habitual de resguardo, o total seria, aproximadamente, 66 dias. Por outro lado, mais uma vez, esta justificação para a não renovação é feita totalmente com base na minha

gravidez, o que desatende novamente a proteção à parentalidade já referida.

O ponto 9, onde se pode ler “o ... não renovou o contrato por razões inerentes à implementação do projeto, conforme telefonicamente transmitido” é uma declaração falsa. Conforme referi na minha queixa, o ... comunicou-me telefonicamente que não me renovavam o contrato, porque não me encontrava em condições de exercer funções, por estar no período de gravidez e o contrato equiparar-se a uma prestação de serviços, isto é, que por ser uma prestação de serviços tinham esse direito. Contudo, propuseram-me uma nova contratação a iniciar em dezembro de 2015, o que não aceitei, tal como descrevo na queixa. Aliás, na exposição do ..., os setes primeiros pontos destacados, dão a entender que o ... considera que tem esse direito, ignorando, de novo, a proteção à parentalidade. Por outro lado, face a esta declaração do ponto 9, então, tenho algumas questões a apresentar ao ..., tais como: se o motivo para a não renovação era tão inócuo como o indicado, porque se recusaram a dar-me por escrito quando solicitei repetidamente? “Razões inerentes à implementação do projeto” é muito vago, que razões foram essas especificamente? O que mudou na implementação do projeto e que teria impacto na minha contratação, considerando que, neste momento, a colega ... está a exercer a mesma atividade profissional que eu exercia, no mesmo projeto e com a mesma relação contratual com o ...? O que mudou na implementação do projeto de 27 de julho de 2015

(quando me asseguraram, por escrito, a renovação) a 19 de agosto de 2015, data na qual fui informada da não renovação?

Em relação ao indicado pelo ... no ponto 10, tenho a dizer que o ... nunca, em nenhuma das renovações, indicou que critérios estariam inerentes à renovação dos contratos de cooperação. Volto a reforçar que, até à data de 19 de agosto de 2015, a informação, dada por escrito, foi de que a minha renovação estaria assegurada (conforme refiro na queixa).

Por fim, quanto ao indicado no ponto 13, questiono: como é que o ... afirma não intervir na contratação das colegas referidas, se se trata de uma das entidades contraentes dos seus contratos de cooperação? Os seus contratos também estão ao abrigo da Lei n.º 13/2004 de 14 de abril, estiveram ausentes mais de 90 dias? Foram penalizadas por isso? Deviam ter sido e não foram? Como é que não intervém na contratação no projeto "...", se o recrutamento até é anunciado no sítio do ..., como se pode ver, a título de exemplo, na hiperligação ...? A meu ver, o que o ... declara, neste ponto, não tem qualquer coerência.

Em suma, na minha opinião, a exposição que o ... faz sobre a minha queixa começa por dizer que não me renovaram o contrato porque tinham esse direito, independentemente do motivo original ser a minha gravidez, mas acabam por remeter para o próprio projeto de forma muito pouco fundamentada e com falsas declarações.

Mais declaro que pretendo que a queixa prossiga, porque fui lesada a vários níveis (financeiros, de saúde...). Estava grávida de cerca de 8 meses quando fiquei a saber que não teria salário a partir do mês seguinte, consequência da não renovação. E, para agravar, a Dra. ... recusou-se a passar-me a declaração da situação de desemprego para apresentar na Segurança Social e conseguir o reinício do subsídio de desemprego. Fui forçada a contactar a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). Com a declaração obtida já tardiamente, por má vontade dos trabalhadores do ..., não tive direito ao subsídio durante a totalidade do mês de setembro como deveria. Para além disso, com o regresso a ... cancelado, perdi bens que lá deixei a pensar que voltaria.

À parte das questões materiais, o ... foi desumano.”

4. Com vista a obter mais esclarecimentos, a CITE remeteu, em 2.6.2016, ao ... ofício n.º ..., no qual se solicitou resposta objetiva às seguintes perguntas, conforme se transcreve:

“

1. *Quais as funções exercidas pela trabalhadora ... no âmbito do contrato de cooperação?*
2. *Tais funções, no âmbito da execução do referido contrato, deveriam ser exercidas em que local?*

3. *Qual o projeto em que a trabalhadora estava inserida à data da não renovação do contrato de cooperação (31.08.2015)?*
4. *Tal projeto teve continuidade após a não renovação do contrato de cooperação da trabalhadora?*
5. *Após a não renovação do referido contrato, o ... contratou mais trabalhadores/as para o exercício de funções idênticas?*
 - a. *Se sim, em que data foram celebrados os contratos? Com que duração?*

A trabalhadora alega que, em 27.07.2015, lhe foi comunicado por escrito que a renovação estaria assegurada e que a 19.08.2015, através de contacto telefónico, lhe foi comunicada a não renovação do contrato. A trabalhadora foi notificada por escrito da intenção do ... em não renovar o contrato de cooperação?

7. A trabalhadora alega também que nesse telefonema lhe foi proposta a redação e assinatura de um novo contrato a iniciar em dezembro de 2015, pelo que se solicita confirmação deste facto.

8. Uma vez que foi alegado pela trabalhadora que o motivo da não renovação do contrato de cooperação foi o seu estado de gravidez, e tendo em conta que V/Exas. apenas referem que tal sucedeu por “razões inerentes à implementação do projeto”, importa que se concretize

objetivamente tal afirmação. Quais foram concretamente os motivos para a não renovação do aludido contrato?”

5. Em 28.6.2016 a CITE recebeu da entidade participada a seguinte resposta, conforme se transcreve:

“Em resposta ao V/ofício n.º ..., de 2 de junho de 2016, e tendo conhecimento das alegações, agora, apresentadas pela ex-agente da cooperação ..., vem este ... reiterar tudo quanto foi exposto no nosso ofício n.º ..., de 3 de maio de 2016.

Em primeiro lugar, importa clarificar que ... não é trabalhadora deste ..., nem nunca deteve uma relação jurídica de emprego público.

Deste modo, reitera-se que ... apenas manteve uma ligação com este ... por via de um contrato de cooperação - celebrado entre o ..., o ... e a oponente -, que tem um regime próprio, previsto na Lei n.º 13/2004, de 14 abril (que estabelece o enquadramento jurídico do agente da cooperação portuguesa e define o respetivo estatuto).

Os agentes da cooperação desenvolvem a sua atividade com autonomia, sem subordinação à direção do ..., pautando a sua conduta profissional pela deontologia que lhe é própria e estando integrado num projeto de cooperação (v. cláusula 6. do contrato de cooperação).

Face ao mencionado diploma legal, não se crê que possam subsistir dúvidas quanto à intenção legislativa de tratar o contrato de cooperação autonomamente, como um regime próprio, sendo subsidiariamente aplicável o regime do contrato de prestação de serviços, e não como uma relação jurídica de emprego público ou um contrato de trabalho.

Relativamente à alegada intervenção do ... na contratação de agentes da cooperação, no âmbito do Projeto "...", cumpre esclarecer que, pese embora tenha sido publicitado no site do ... o anúncio do recrutamento de "dois/duas Professores/as de Português para a ... no quadro da assistência ao projeto ..., a decorrer em ...", através da ligação ..., as contratações em apreço foram da exclusiva responsabilidade do ..., conforme se pode aferir através da referida ligação.

Quanto às questões concretamente formuladas responde-se, sem prejuízo do que já se afirmou neste e no ofício ..., de 3 de maio:

- 1) A agente da cooperação ... comprometeu-se a prestar a sua colaboração e apoio técnico na área da docência das disciplinas da sua formação, no Projeto "...", no âmbito da cooperação entre o ... e a ...;*
- 2) A atividade supra descrita é desenvolvida na ...;*
- 3) A agente da cooperação ... participou na execução do Projeto de "...", na ...;*

- 4) *A extinção do Projeto de “...” estava prevista para 31 de agosto de 2015, em consequência do protocolo de cooperação celebrado entre o ... e o ..., em 13 de abril de 2015, e dos termos de referência assinados em 21 de abril de 2015, para a criação da ... - ... (...), resultante da agregação do ... (...) e da ... (...), e que iniciaria a sua atividade no ano letivo seguinte ao da sua constituição (Decreto-Lei n.º 212/2015 de 29 de setembro). No entanto, o ... solicitou ao ... que prorrogasse a vigência do Projeto de “...”, uma vez que não estava prevista, por parte do ..., uma data para o início da gestão da ... (...). Face a esta solicitação o Projeto foi prorrogado até 31 de agosto de 2016;*
- 5) *Face à prorrogação do referido Projeto e de forma a manter a execução do mesmo nos moldes anteriores, foi necessário proceder-se à contratação de mais um agente da cooperação, o que foi efetivado com a celebração de um contrato de cooperação em fevereiro de 2016. O ... celebrou, no âmbito da prorrogação do referido Projeto, dois contratos de cooperação para os seguintes períodos: 01/09/2015 a 31/08/2016 e de 01/02/2016 a 31/08/2016;*
- 6) *A agente da cooperação não foi notificada por escrito da não renovação do contrato de cooperação;*

7) *Foi proposto à agente de cooperação ... a celebração do contrato de cooperação com início de vigência em dezembro o que esta recusou;*

8) *As razões inerentes à implementação do Projeto devem-se à conversão do ... em ... (...). Em virtude destas alterações, que implicaram uma reestruturação do Projeto em apreço, quer no âmbito financeiro, quer na rentabilização dos recursos existentes e da agilização de procedimentos internos, sendo necessário repensar as linhas de atuação do ... no referido Projeto, reconhece-se ter havido inadequação na forma como o processo de transição foi conduzido por este ..., nomeadamente no que se refere à comunicação com a agente da cooperação ... e à emissão, em tempo, dos documentos por ela solicitados, factos inéditos na normal atuação deste ... e pelos quais assume responsabilidade;*

9) *Reconhecendo o ... que da comunicação tardia da não renovação do contrato poderá ter resultado prejuízo à ex-cooperante designadamente em relação aos bens deixado em ..., o ... manifesta disponibilidade para assegurar o transporte para Portugal dos pertences pessoais da Dra. ... que terão permanecido naquele país.”*

6. Foram juntos ao processo os seguintes documentos:

1. Contrato de cooperação celebrado com a trabalhadora;
2. E-mail, datado de 27.7.2016, remetido pelo ... à trabalhadora a comunicar intenção em renovar o contrato de cooperação.

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.”
- 2.2.** 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.
- 2.3.** 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 excepcionais 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.”

- 2.4.** 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).

- 2.5.** 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.”

- 2.6.** 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 perspetiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal.”

- 2.7.** De acordo com o número 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho o/a trabalhador/a tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego.
- 2.8.** Determina o n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho que “O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta (...)”, e refere o n.º 5 que cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado/a, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.
- 2.9.** 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

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.

motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

- 2.10.** 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).
- 2.11.** 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).
- 2.12.** 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, 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.

- 2.13.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.14.** O contrato de cooperação é regulado pela Lei 13/2004, de 14 de abril, que estabelece o enquadramento jurídico do agente de cooperação portuguesa e define o respetivo estatuto jurídico, aplicando-se-lhe subsidiariamente as regras do contrato de prestação de serviços, nos termos do n.º 3 do artigo 7.º.
- 2.15.** O artigo 1154.º do Código Civil define contrato de prestação de serviço como aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.

- 2.16.** De acordo com o número 1 do artigo 13.º da Lei 13/2004, de 14 de abril, o contrato de cooperação cessa no termo do seu prazo inicial ou da sua renovação, por acordo ou ainda por impossibilidade superveniente de o agente de cooperação exercer atividade por período superior a 90 dias.
- 2.17.** A Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho, a Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro e a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho., proibindo qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente.
- 2.18.** A referida Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, é aplicável aos setores privado, cooperativo e social, à administração pública central, regional e local, aos institutos públicos e a qualquer pessoa coletiva de direito público, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 2.º. Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, entende-se por trabalho independente a atividade profissional exercida sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada.
- 2.19.** Ora, a Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, aplica-se ao caso concreto, uma vez que a trabalhadora celebrou um contrato de cooperação, cujo primeiro contraente é o ..., pessoa coletiva de direito público, em que se compromete a prestar a sua colaboração e apoio técnico na área da docência das disciplinas da sua formação, de acordo com os objetivos e

tarefas da missão em que se integra, isto é, comprometeu-se a prestar um serviço, sendo este considerado trabalho independente.

- 2.20.** Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, a pessoa que se candidate a trabalho independente ou que o exerce tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho, à formação e às condições da prestação do serviço, não podendo ser beneficiada ou prejudicada em razão de qualquer fator de discriminação.
- 2.21.** Nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, cabe a quem alegar a discriminação apresentar os elementos de facto suscetíveis de a indiciarem, incumbindo à pessoa beneficiária da prestação provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação, nomeadamente em função do sexo.
- 2.22.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora, grávida de 8 meses à data dos factos, alega que a entidade ... não lhe renovou o contrato de cooperação, que caducou em 31.8.2015, em virtude da sua condição, muito embora tivesse, a 27.7.2015, assegurado por e-mail que o seu contrato iria ser renovado.
- 2.23.** Refere ainda, a trabalhadora, que lhe foi comunicado, através de chamada telefónica efetuada em 19.8.2015, não o tendo sido por escrito, a intenção do ... em não renovar o respetivo contrato de cooperação,

tendo-lhe sido proposto que retomasse a sua atividade em dezembro do mesmo ano, factos que o próprio ... confirma em sede de contraditório.

- 2.24.** Alega também, a trabalhadora, que em outras situações de gravidez de agentes de cooperação, com a mesma relação laboral com aquele ..., o tratamento foi diferente, nomeadamente quanto às agentes de cooperação ..., ... e ... Relativamente a esta alegação, afigura-se não ter fundamento, uma vez que estas trabalhadoras não teriam vínculo com o referido ... mas sim com o ..., conforme se verifica através da hiperligação disponibilizada pelas partes na qual se pode consultar o anúncio de recrutamento.
- 2.25.** A trabalhadora alega também que o seu posto de trabalho não foi extinto, tendo em conta que o projeto no qual se enquadrava a sua atividade continuou e implicava a contratação de mais professores. Através da análise do contraditório exercido pelo ..., se verifica que o projeto de facto continuou, conforme refere a informação prestada pelo ... a esta Comissão, em 28.6.2016, nomeadamente que "(...) o ... *solicitou ao ... que prorrogasse a vigência do Projeto de ... (...) Face a esta solicitação o Projeto foi prorrogado até 31 de agosto de 2016.*"
- 2.26.** Pela análise do contraditório é perceptível que o posto de trabalho da trabalhadora não foi extinto, uma vez que o próprio ... refere que "(...) *celebrou, no âmbito da prorrogação do referido Projeto, dois contratos de cooperação para os seguintes períodos: 01/09/2015 a 31/08/2016 e*

de 01/02/2016 a 31/08/2016.”, ou seja, um deles a iniciar-se no dia seguinte ao termo do contrato de cooperação da trabalhadora, ora queixosa, ...

- 2.27.** O ... refere que o motivo que levou à não renovação do referido contrato de cooperação deveu-se à conversão do ... em ..., estando em causa uma reestruturação do Projeto, quer no âmbito financeiro, quer na rentabilização dos recursos existentes e da agilização de procedimentos internos. No entanto, não afastou os indícios de discriminação ao não referir quais os recursos existentes, nomeadamente de pessoal, e o porquê da trabalhadora, ora queixosa, não ter visto o seu contrato renovado, quando, na verdade, foi contratado um agente de cooperação para o exercício de funções idênticas.
- 2.28.** Embora a trabalhadora estivesse grávida de 8 meses e se pusesse a hipótese de não ver o seu contrato renovado por impossibilidade superveniente de o agente de cooperação exercer atividade por período superior a 90 dias, a trabalhadora referiu que *“O contrato teria reinício a 1 setembro de 2015. O parto estava previsto para 6 de outubro de 2015 e o ... tinha conhecimento disso. A companhia aérea TAP, na qual normalmente era feita a deslocação em início de contrato, apenas não recomenda viagens de avião nos primeiros 7 dias de vida. Consequentemente, a minha situação de gravidez obrigaria, aproximadamente, a uma ausência de 44 dias, o que se encontra distante dos 90 dias mencionados. Mesmo considerando o mês habitual*

de resguardo, o total seria, aproximadamente, 66 dias,”, afigurando-se razoável que a trabalhadora pudesse efetivamente retomar a atividade antes dos referidos 90 dias.

- 2.29.** Em suma, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja um nexo de causalidade entre o estado de gravidez da trabalhadora e a não renovação do contrato de cooperação por parte do ... porquanto este não justificou de forma concreta a necessidade e o motivo para a não renovação do contrato, tendo-se inclusive verificado, conforme fundamentado ao longo do parecer, o posto de trabalho se manteve em virtude da contratação de mais um/a trabalhador/a para o exercício de funções idênticas no âmbito do mesmo projeto.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.** Existirem indícios de prática discriminatória relativa ao direito à igualdade no acesso ao emprego, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo com a trabalhadora grávida ..., praticada pela entidade ...

- 3.2.** Remeter o presente parecer à Inspeção-Geral ... (...), uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude de direitos relativos à maternidade.
- 3.3.** Informar a trabalhadora que, nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, a pessoa que exerce trabalho independente que seja lesada por ato discriminatório tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerias do direito.
- 3.4.** Recomendar ao ... que respeite os direitos relativos à igualdade e não discriminação, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, previstos nos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho, tal como decorre dos princípios enunciados na Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).