

## PARECER N.º 179/CITE/2019

**Assunto:** Discriminação por motivo de maternidade - não renovação do contrato de trabalho a termo certo.  
Processo n.º 1619-QX/2018

### I – OBJETO

1.1. Em 12.07.2018, foi recebido na CITE, através de carta registada, um pedido de intervenção da trabalhadora puérpera ..., a propósito do motivo indicado pela entidade empregadora para não renovar o contrato de trabalho a termo certo celebrado entre as partes

1.2. Na sua exposição, trabalhadora descreve os factos da forma que se transcreve:

*" (...) Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego, CITE*

*Venho por este meio, solicitar para os devidos efeitos legais, (...) informações acerca do dever legal de comunicação por parte a entidade patronal ... (...), serviços de veterinária Lda., NIF (...) a vós, CITE, e pedido de parecer prévio necessário à intenção de não renovação ao contrato a termo certo celebrado (...), visto me encontrar à data (29.06.2018) da receção da carta de rescisão no período de puerpério, e em que data foi feito? Bem como que motivo foi invocado? E se indicaram o elemento que me fez substituição e desde quando e em que modos?*

*Além disso, venho junto de vós, efetuar um pedido de atuação e verificação do real motivo da não renovação e por consequência da licitude do despedimento.*

*Neste sentido seguem-se os factos como tais aconteceram.*

*(...) fui contratada a termo certo por um ano pela ... (...) com indicação para renovar, pois fui contratada para integrar a equipa médica de quatro elementos, na*

*qual tinha saído um dos seus elementos. Contrato teve início a 04.09.2017, data na qual eu tinha 32 anos (idade fértil).*

*No entanto, engravidei, informei a entidade patronal da situação em outubro e da data prevista do parto. Em novembro teve início complicação de saúde que originaram impedimento temporário por gravidez de risco. Em dezembro fiz amniocentese com nova baixa, em janeiro o estado de saúde complicou-se e foi dada baixa até data provável de parto (02.05.18). Sempre informei o patronato das situações de saúde comigo e com bebé. A 09 de abril de 2018 nasceu a minha filha, prematura com 36 semanas, informei a entidade patronal do nascimento e da licença parental de 120 dias (09.04.18 a 06.08.18). Foi entregue documento comprovativo da segurança social assinado por e-mail e posteriormente em mãos.*

*Ao longo deste tempo sempre foi mantido contacto com a colega diretora da ... (...) e os demais colegas sobre casos clínicos pendentes de pacientes meus por forma a garantir o superior interesse e bem-estar dos animais em questão e benefício dos seus proprietários e da entidade patronal acima referida.*

*Nunca me foi manifestada insatisfação com meu carácter, personalidade, capacidade técnica para o trabalho, e/ou feita qualquer intenção no sentido da não renovação.*

*A 23 julho estive na ... para ir buscar ração dos meus animais como habitualmente faço, estive com colegas e (...) (sócio), manifestei a minha intenção de falar sobre renovação, férias e horário, mas como a colega/diretora .../sócia encontrava de folga, contactei-a no sentido de agendar reunião. No dia 26 junho desloquei à ..., colega manifestou-se indisponível e ocupada, ficando acordado que indicaria por email os dias férias a tirar seguido à licença parental e que mais tarde falávamos do resto. A 27 junho envio email com as datas das férias. Seguindo de receção de email de ... a pedir cópia da licença parental, esta que já tinha sido enviada por email em abril logo após nascimento e entregue pessoalmente na ... depois. A 29 junho recebo carta com intenção de não renovação datada de 27 junho, na qual indicação intenção de não renovação, mas não o motivo.*

*Exposto isto, tenho ainda a dizer que foi estabelecido contacto telefónico da minha parte a pedir que me fosse indicado o motivo. Foi-me dito (verbalmente) que não me integrei na equipa (não houve tempo), que não trouxe estabilidade e que não sabem*

*com que contar, que não foi ético e moralmente correto eu tentar/planejar engravidar e mudar de emprego simultaneamente. Facto relevante ainda, fui substituída por colega recém-licenciado que precisou de muito apoio, mas que nestes meses demonstrou boas qualidades.*

*Estes factos constituem evidências que a necessidade de um elemento médico veterinário se mantém que o único motivo para não renovação é a minha gravidez e as complicações decorrentes desta, além de que a carta foi enviada ainda no meu período de puerpério.*

*Nunca faltei ao trabalho sem ser por este motivo e sempre informei de tudo, atuei com honra, honestidade e profissionalismo.*

*Facto altamente relevante, é que fui substituída ainda na minha baixa por gravidez de risco, à data da cessação do elemento mantém-se e têm clara intenção de manter esse elemento no corpo clínico. O elemento em questão é masculino.*

*Portanto por tudo que aqui foi exposto, parece-me claramente ato discriminatório que esta entidade patronal teve para comigo, pelo meu género, meu direito à maternidade e família, privacidade e dignidade, infringindo os direitos das mulheres na igualdade para o trabalho e emprego.*

*Assim, o meu despedimento por não renovação de contrato a termo certo no ponto de vista é ilícito. (...)"*

**1.3.** Em 16.07.2018, no âmbito do pedido de intervenção e informação solicitado pela trabalhadora, a CITE informou sobre a possibilidade de ser apresentada queixa formal, mediante o envio de autorização expressa para efeitos de contraditório com a entidade empregadora.

Nessa mesma data, a trabalhadora remeteu e-mail nos seguintes termos:

*"(...) No seguimento da carta em anexo fui informada pela jurista da CITE que a entidade patronal fez a comunicação devida, em que os motivos alegados para não renovarem foram o defraudar das expectativas no âmbito da necessidade de um recurso para colmatar as necessidades de acréscimo de serviço da empresa e uma diminuição no volume de negócios que já não permite continuar a precisar dos seus serviços.*

*Ponto um indicia assim claramente que a situação prende-se diretamente com a questão da baixa de gravidez de risco, ou seja, parentalidade.*

*Ponto dois é falso, o volume de negócio manteve-se e se mantém porque à data da minha contratação saiu uma colega (grávida) e entrei eu; agora um colega para foi contratado para substituir e terão intenção de o manter.*

*Neste sentido autorizo intervenção e investigação por parte da CITE de tudo o que por mim é relatado, junto da respetiva entidade patronal a bem da verdade. Assim como emitir parecer para usos legais. (...) "*

**1.4.** No âmbito da atribuição da CITE, prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, em 13 de setembro de 2018, foi solicitada pronúncia à entidade empregadora.

**1.5.** Em 28 de setembro de 2018, a CITE rececionou a resposta da entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

*" (...) Acusámos a receção da vossa carta datada de 13.09.2018, (...).*

*Como ponto prévio gostaríamos de referir que na sequência da cessação do contrato de trabalho desta trabalhadora encontram-se pagos todos os seus direitos e entregue toda a documentação necessária, conforme se infere do ANEXO 1 que se junta, designadamente os recibos assinados (...)*

*Posto isto a exposição remetida (...) contém diversos erros e inverdades cuja retificação se impõe.*

*A primeira delas tem que ver com a alegada contratação "com indicação para renovar" que nunca existiu.*

*Foi inicialmente proposto um contrato com a duração de 6 meses que a (trabalhadora) não aceitou, exigindo que este tivesse a duração de 1 ano, prazo que veio a ser aceite.*

*A eventual renovação do contrato dependeria da avaliação que no final do prazo fosse feita acerca das necessidades da ... e da integração no corpo clínico existente.*

*A contratação da (trabalhadora) dá-se no contexto da saída por opção pessoal (de outra) trabalhadora que estava grávida e que decidiu ir trabalhar para mais perto da*

*sua área de residência e núcleo familiar (...) e num momento em que a ... vinha sentindo um aumento na procura dos seus serviços que na altura não conseguia determinar se era ocasional ou permanente, isto é, se justificaria ou não a manutenção do quadro Clínico.*

*O contrato de trabalho da (trabalhadora) teve início a 4.09.2017, tendo esta faltado no dia 5/09 e no dia 6/09, bem como nos dias 17/10, 3/11, 9/11 e 6/12.*

*No tocante ao desempenho profissional da (trabalhadora), este não tem correspondência com o que vem relatado na exposição por si apresentada em 16.07.2018.*

*Com efeito, durante o tempo em que desempenhou as suas funções foi logo notada a existência de algumas deficiências nas suas competências, assim como falta de atualização.*

*Com a sua experiência esperava-se não ser necessário ter todos os dias que ensinar protocolos, novos tratamentos e novos medicamentos.*

*No desempenho das suas funções cometeu alguns erros graves como colocar um implante para castração química num animal já esterilizado.*

*Os Clientes com que lidou achavam-na arrogante e insegura e vários manifestaram a intenção de não serem consultados por ela.*

*Tudo isto foi percecionado pelos demais elementos da equipa.*

*Por outro lado, a (trabalhadora) insistia em manter uma postura de superioridade em relação aos enfermeiros e auxiliares, o que não contribuía para um bom ambiente de trabalho em seu redor.*

*Relativamente aos casos clínicos que tinha em mãos, não ficou nenhum pendente de acompanhamento seu na medida em que foram todos redistribuídos aos demais elementos da equipa, razão pela qual durante o período de baixa não deu acompanhamento a nenhum caso clínico pendente.*

*Durante o período de ausência da (trabalhadora), o corpo Clínico sobranste bastou para garantir a redistribuição dos casos que esta teve em mãos e assegurar o normal movimento da ...*

*A renovação do contrato nunca foi falada, sendo que a carta por si recebida em 29 de junho não tinha que indicar o motivo da não renovação do contrato, cujas causas são as que resultam do supra descrito e não daquelas que a (trabalhadora) invoca.*

*É totalmente falso que tenha sido substituída por um recém-licenciado, ou sequer que o tenha acompanhado ou apoiado que forma fosse.*

*O Contrato de Estágio Profissional do ... celebrado em junho de 2018 com o Dr. (...), não tem nem nunca teve por objetivo substituir a (trabalhadora) (basta ter em atenção a data em que o contrato foi celebrado para se perceber isso mesmo), mas tão só proporcionar a alguém que já tinha feito o estágio curricular na ..., que por acaso é do sexo masculino, um estágio em contexto de trabalho.*

*O Estágio teve o início em junho de 2018 e termina em março de 2019, tudo conforme melhor se infere do contrato que se junta à presente ANEXO 2.*

*Por último cumpre salientar que na ... prestam trabalho 3 mulheres que foram mães.*

*Nunca foram alvo de qualquer discriminação seja porque forma fosse, antes pelo contrário sempre houve a preocupação por parte da ... de as proteger mostrando total flexibilidade quando se torna necessário ir à escola levar e trazer os filhos, ou idas ao médico quando se encontram doentes.*

*Na ... trabalha também um homem que já foi 2 vezes pai e que sempre gozou todos os seus direitos sendo também ajudado quando necessário.*

*Em conclusão rejeita-se totalmente a versão factual apresentada pela (trabalhadora) na exposição que apresentou em 16 de julho de 2018 ante a sua falta de correspondência com a realidade dos factos, no mais se afirmando que não foi tomada qualquer atitude discriminatória (...).*

*A cessação do contrato reside na falta de qualidades técnicas e humanas demonstradas pela (trabalhadora) e de não se revelar necessária a presença de mais um elemento no corpo clínico existente. (...)"*

**1.6.** Em 02 de julho de 2018 a entidade empregadora deu cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, por comunicação datada de 29 de maio de 2018, no qual informa o que a seguir se transcreve:

*"(...) Nos termos do disposto no Art. 144º n.º 3 do Código do Trabalho servimo-nos da presente para vir comunicar que esta empresa decidiu não renovar o contrato de trabalho a termo certo pelo prazo de um ano celebrado em 4 de setembro de 2017 com (a trabalhadora).*

*A trabalhadora em questão foi admitida para desempenhar as funções de Médica Veterinária na ... que esta sociedade tem instalada em ...*

*O contrato foi celebrado na sequência de um aumento da procura dos serviços médicos veterinários prestados pela ... justificando-se, nessa altura, a contratação de mais um profissional para auxiliar o quadro de pessoal médico existente.*

*Como no momento da contratação não era ainda possível determinar se esse acréscimo de atividade que se vinha a sentir era uma situação temporária ou iria ter correspondência com um aumento permanente da atividade da ..., justificava-se o recurso a um contrato a termo, tal como foi feito.*

*O contrato iniciou-se em setembro de 2017 tendo a trabalhadora prestado cerca de dois meses de trabalho efetivo.*

*Em novembro de 2017 entrou de baixa médica por motivo de gravidez, a qual se prolongou até abril de 2018.*

*Em abril de 2018 entrou de licença de maternidade que terminará no próximo dia 6 de agosto de 2018.*

*As expectativas criadas pela empresa com a contratação da trabalhadora saíram completamente frustradas.*

*Com efeito, não só não teve oportunidade de se socorrer do trabalho da aludida trabalhadora que foi motivo determinante para a sua contratação, como acabou por se ver obrigada a ter que redistribuir o trabalho que seria prestado por ela pelos restantes membros da equipa.*

*Não foi admitido novo trabalhador para colmatar a falta desta trabalhadora, sendo que neste momento o fluxo de trabalho não justifica a manutenção de mais um elemento no quadro de pessoal.*

*Neste contexto a empresa não vendo a necessidade de manter o posto de trabalho em questão, procedeu à comunicação da intenção de não renovar o contrato de trabalho que assim caducará no dia 3 de setembro de 2018. (...)"*

**1.7.** Por ofício datado de 31 de janeiro de 2019, foi solicitado à Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT a realização de visita inspetiva ao local

de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, para os devidos efeitos legais.

**1.8.** Na sequência do ofício remetido à ACT, veio esta entidade em 15 de fevereiro de 2019, remeter ofício nos termos a seguir transcritos:

*"(...) Relativamente ao solicitado, informa-se V. Exa. de que, no ano de 2018 e sobre a matéria referenciada, foi efetuada intervenção inspetiva junto do empregador "...", não tendo sido apurados indícios da existência de práticas discriminatórias em razão do sexo, no que concerne à citada trabalhadora. (...)"*

**1.9.** Em 11.03.2019 a CITE, entrou em contacto, por via telefónica com a entidade empregadora, na pessoa da sua sócia-gerente, solicitando informação relativamente ao contrato de estágio que havia celebrado com o trabalhador (...), tendo a mesma informado esta Comissão, que atentas as qualidades técnicas do trabalhador suprarreferido, a ... optou por fazer a sua integração como trabalhador da empresa. Neste sentido e face à informação veiculada pela gerente da entidade empregadora, a CITE, remeteu por correio eletrónico e-mail do seguinte teor:

*"(...) Conforme conversa telefónica tida no dia hoje, 11.03.2019, e face à informação telefónica prestada por V. Exia., solicita-se esclarecimento sobre qual o vínculo contratual existente neste momento entre a ... (...), e o Dr. (...), com quem havia sido celebrado um contrato de estágio profissional em 09.06.2018. (...)"*

**1.10.** Em 12.03.2019 e em resposta ao solicitado, veio a entidade empregadora, por correio eletrónico, responder, da seguinte forma: *"(...) Em resposta ao seu e-mail do passado dia 11.03.2019, serve o presente para informar que o estágio profissional com o Dr. (...) terminou no passado dia 7.3.2019. Tendo em atenção as elevadas qualidades técnicas e humanas que este evidenciou (e que já tinha demonstrado quando tinha realizado o estágio curricular), a ... equaciona a sua integração no corpo clínico. (...)"*



## 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, 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 e 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, e de acordo com o já previsto na 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, 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 carácter 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.”*

2.5. 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).

2.6. Conforme referido no Acórdão do Tribunal de Justiça, proferido no Processo C- 438/99, disponível em [www.eur-lex.europa.eu](http://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.”*

**2.7.** 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 diretiva<sup>1</sup>, 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.”

**2.8.** Encontra-se constitucionalmente previsto o Princípio da Igualdade (artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa), nos termos do qual todos os

---

<sup>1</sup> A Diretiva analisada no Acórdão foi a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, atualmente revogada pela Diretiva 2006/54/CE.

cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.

2.9. Nos termos previstos no artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho:

*"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 28/20/5, de /4 de abril)”.

**2.10.** Deste modo e 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.

**2.11.** Nos termos definidos no artigo 25.º do Código do Trabalho, relativo à proibição de discriminação:

*“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 n.ºs 1 ou 7.

**2.12.** O n.º 1 do artigo 30.º do Código do Trabalho, relativo ao acesso ao emprego, atividade profissional ou formação determina, ainda, que:

*“1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.”.*

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

**2.14.** 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).

**2.15.** 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).

**2.16.** Neste sentido, 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.

**2.17.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a 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.

**2.18.** No caso em apreço, a entidade empregadora, por carta datada de 27.06.2018 comunicou a não renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo à trabalhadora, ora queixosa, que se encontrava na condição de grávida, e desde novembro de 2017, se encontrava de baixa médica, por gravidez de risco.

**2.19.** A entidade empregadora, em cumprimento com o número 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, comunicou à CITE, o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora.

**2.20.** A exponente foi admitida ao serviço da ... (...) Lda., em 22 de agosto de 2017 mediante celebração de contrato de trabalho a termo certo.

**2.21.** Nos termos do referido contrato, a trabalhadora, ora queixosa, foi contratada para desempenhar funções no âmbito da categoria profissional de médica veterinária, por motivo relacionado com o aumento da procura dos serviços veterinários.

**2.22.** No decurso do contrato de trabalho a termo, a trabalhadora engravidou e entrou em licença parental por risco, situação que se manteve entre novembro de 2017, e abril de 2018, data a partir do qual entrou de licença parental inicial que gozou até agosto de 2018.

**2.23.** No início do mês junho de 2018 a entidade empregadora celebrou um contrato de estágio com estagiário do sexo masculino, no âmbito da Portaria 131/2017, de 7 de abril, que regula a medida Estágios Profissionais, cujo termo ocorreu em 07 de março de 2019.

**2.24.** Refere a entidade empregadora, aquando da comunicação à CITE, no âmbito do cumprimento do n.º 3 do artigo 144.º do CT, que *"(...) O contrato foi celebrado na sequência de um aumento da procura dos serviços médicos veterinários*

*prestados pela Clínica justificando-se, nessa altura, a contratação de mais um profissional para auxiliar o quadro de pessoal médico existente. (...) Como no momento da contratação não era ainda possível determinar se esse acréscimo de atividade que se vinha a sentir era uma situação temporária ou iria ter correspondência com um aumento permanente da atividade da ..., justificava-se o recurso a um contrato a termo, tal como foi feito. (...) As expectativas criadas pela empresa com a contratação da trabalhadora saíram completamente frustradas. (...) Com efeito, não só não teve oportunidade de se socorrer do trabalho da aludida trabalhadora que foi motivo determinante para a sua contratação, como acabou por se ver obrigada a ter que redistribuir o trabalho que seria prestado por ela pelos restantes membros da equipa. Não foi admitido novo trabalhador para colmatar a falta desta trabalhadora (...)"*

**2.25.** Na mesma comunicação, a entidade empregadora informa que a trabalhadora engravidou, ficando de licença parental por gravidez de risco desde novembro de 2017 até abril de 2018, data a partir do qual entrou de licença parental inicial até agosto de 2018.

**2.26.** Mais declara a entidade empregadora que *as expectativas criadas com a contratação da trabalhadora saíram frustradas, porquanto não teve oportunidade de se socorrer do trabalho que viria a ser realizado pela queixosa, que foi o motivo determinante para a sua contratação* e, por outro lado, a entidade empregadora informa ainda ter-se visto obrigada a fazer a redistribuição aos restantes trabalhadores do trabalho que seria prestado pela ora queixosa.

Por fim, informa ainda que face ao fluxo de procura e trabalho, não houve lugar a admissão de outro/a trabalhador/a.

2.27. No âmbito do processo em análise, é possível verificar que, em sede de contraditório, a entidade empregadora informa que a renovação do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ora queixosa dependeria da avaliação das necessidades da ... e da integração da profissional no seu corpo clínico.

Por outro lado, identifica dias em que a queixosa se ausentou ao serviço, sem, no entanto, identificar os motivos de tais ausências.

2.28. A entidade empregadora informa ainda que o *desempenho profissional* da queixosa não corresponde ao que decorre da sua exposição, porquanto foram notadas deficiências técnicas nas competências da trabalhadora, mais relatando que não ficaram casos pendentes de tratamento e que foram redistribuídos à restante equipa, alegando ainda que a queixosa não foi substituída por outra pessoa, foi sim, realizado um contrato de estágio profissional do ..., conforme descreve a entidade empregadora: *"(...) É totalmente falso que tenha sido substituída por um recém-licenciado, ou sequer o tenha acompanhado ou apoiado de que forma fosse. O Contrato de Estágio Profissional do ... celebrado em junho de 2018 com o Dr. (...), não tem nem nunca teve por objetivo substituir a Sra. Dra. (...), mas tão só proporcionar a alguém que já tinha feito estágio curricular na ..., que por acaso é do sexo masculino, um estágio em contexto de trabalho. (...)"*

2.29. Ora, da análise do processo, verifica-se a circunstância de o contrato de estágio ter sido celebrado entre a entidade empregadora e o estagiário em 09 de junho de 2018, e de a carta informando sobre a caducidade do contrato de trabalho a termo ter sido recebida pela trabalhadora puérpera em 29 de junho de 2018, pelo que se afigura não ser possível afastar-se o indício de discriminação por motivo de maternidade, que se terá concretizado na substituição da trabalhadora pelo estagiário, acrescentando que o próprio

empregador em 11.03.2019, através de correio eletrónico, informou ponderar integrar o estagiário como trabalhador, em face do termo do contrato de estágio.

**2.30.** Assim sendo, afigura-se que, a entidade empregadora, que inicialmente contratou um estagiário em regime de estágio profissional, terá celebrado contrato de trabalho para o exercício de funções idênticas às da trabalhadora.

**2.31.** Tendo em conta a factualidade descrita afigura-se a existência de um nexo de causalidade entre o exercício do direito à maternidade e a não renovação do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora, porquanto a referida entidade não justificou de forma concreta a necessidade e os fundamentos que levaram ao termo do contrato, tendo inclusive, aquando do termo do contrato de estágio, integrado para o efeito um trabalhador, para o exercício das mesmas funções.

### III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

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

**3.2.** Remeter o presente parecer à **Autoridade para as Condições do Trabalho**, uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude do exercício de direitos relativos à maternidade.

**3.3.** Recomendar à ... 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 03 DE ABRIL DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**