

## PARECER N.º 351/CITE/2019

**Assunto:** Queixa apresentada pela trabalhadora ... por eventual discriminação por motivo de maternidade, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo celebrado com ....

Processo n.º 1051/QX/2019

### I – OBJETO

1.1. Em 11.03.2019, foi recebida na CITE, através de e-mail, um pedido de intervenção da trabalhadora especialmente protegida ..., a propósito do eventual motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo certo com ....

1.2. A trabalhadora através da carta datada de 27.02.2019 descreve o que sucintamente se transcreve:

*"No seguimento de todos os contatos feitos à CITE, venho expor como ocorreu o processo de cessação de contrato durante a minha baixa de gravidez de risco. No dia 07 de dezembro de 2018, durante uma consulta, fui informada pelo médico, que teria de ficar de repouso, pois estava com uma gravidez de risco clínico. Nesse mesmo dia falei a entidade empregadora, expliquei a situação e apenas me foi dito para enviar a baixa e ter calma que tudo ia correr bem. Surpreendentemente, no dia 08 de janeiro de 2019 recebi uma mensagem no telemóvel a avisar da cessação de contrato de trabalho. Conversa essa que passo a citar: "Olá ...! Espero que esteja a correr tudo bem. Enviei hoje a carta de cessação de contrato conforme falámos, deves receber entre amanhã e quinta. Entretanto vamos falando e temos de combinar um dia para irs lá para lewares os documentos para o subsídio de desemprego. Como estás de baixa deve ficar suspenso para aproveitares depois desta fase."*

*À qual respondi: "Olá ... tudo bem? Rescisão? Conforme falámos? Nunca falámos sobre isso, o que eu te disse foi que não sabia durante quanto tempo ia estar ausente." Obtive a seguinte resposta:*

*"Sim, quando falámos ao telefone eu disse que tinha de colocar alguém." Respondi: "Sim terias de colocar alguém enquanto eu estivesse de baixa." E a resposta foi: "E está a substituir-te. Mas como vais ficar fora bastante tempo, não posso renovar." A entidade empregadora comunicou à CITE a não renovação do contrato de trabalho, descrevendo como motivo, " não se verifica a necessidade de satisfação temporária da empresa verificada aquando da celebração do contrato". Tendo em conta que a entidade empregadora colocou a Educadora ... a substituir-me, desde meados de dezembro de 2018 e até à data ainda se encontra em funções, autorizo à CITE a intervir junto da entidade empregadora. Agradeço a vossa atenção e disponibilidade."*

- 1.3. No âmbito das atribuições da CITE, previstas, designadamente, na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, em 05 de abril de 2019, foi solicitado à entidade, ..., através do ofício n.º 8151/2019, datado de 05.04.2019, que se pronunciasse ao abrigo do direito contraditório sobre a exposição feita pela trabalhadora.
  
- 1.4. Em 30 de abril de 2019, a CITE receciona a resposta da entidade empregadora, através da sua mandatária, conforme sucintamente se transcreve:

*" No seguimento da vossa notificação, e antes de proceder à defesa ao abrigo do exercício do direito do contraditório, vem a ora requerente informar que a queixosa, omite em toda a sua exposição que, à data da apresentação da reclamação dos factos que deram origem à presente queixa, a mesma já não se encontrava grávida, tendo ocorrido a interrupção da gravidez em ... de 2019. Não obstante tal facto, omite igualmente a queixosa que a Educadora ...*

*foi contratada, não para efetuar as funções que a ora queixosa exercia, mas outras que a mesma se recusou a efetuar, nomeadamente a .... Senão vejamos, em 01-04-2018 a queixosa assumiu a ..., tendo posteriormente declinado essas funções, facto esse de que se deu conhecimento à Segurança Social em Outubro de 2018. Ora, tendo aquela manifestado que não pretendia continuar a exercer essas funções, não restou à Requerente outra solução senão a de proceder à contratação da prestação de serviços da Educadora ..., repita-se, não para substituir a queixosa, mas para preencher a lacuna nessa área, tendo a mesma iniciado em 19-11-2018, de forma a proceder à elaboração de projeto pedagógico do Colégio. À resolução do contrato da queixosa, com base na caducidade do contrato, não se aplica, portanto, o regime previsto no artigo 143º do Código de Processo de Trabalho, pelo que deve a presente participação ser arquivada."*

- 1.5. Face à notificação enviada pela CITE, vem a trabalhadora, nos termos do n.º 5 do artigo 25º do Código do Trabalho, informar o que a seguir se transcreve:

*"No seguimento da vossa notificação, volto a esclarecer. De acordo com as baixas enviadas anteriormente em anexo, a interrupção da gravidez ocorreu a ... de 2019, no seguimento de vários exames realizados no ..., desde o dia 8 de janeiro em que se detetou um problema com o "Bebé"... nesse mesmo dia 16 de janeiro a minha baixa de gravidez de risco foi alterada pela licença Cód. Trabalho (artigo 38º), com termo a 14 de fevereiro. Em relação às funções de ..., foram exercidas até ao dia 02 de dezembro de 2019, último dia de trabalho até entrar de baixa. Se a entidade empregadora deu conhecimento à Segurança Social em outubro de 2018 que eu já não exercia essa função, nunca me foi informado pela mesma. A CITE tem cópia dessa informação dada à Segurança Social? Relativamente à contratação de prestação de serviços da Educadora ..., a entidade empregadora omite que a funcionária em questão nunca poderia exercer a função de ... uma vez que ainda não finalizou o curso de Educadora de Infância. Diz ainda que iniciou essa mesma função de ... em*

*19/11/2018, o que não corresponde à realidade, uma vez que até ao dia 02 de Dezembro de 2018 eu estava em funções e nunca trabalhei, nem me cruzei no colégio com a referida funcionária ..., sendo que tive conhecimento que ela iniciou as suas funções como "suposta" Educadora de Infância para me substituir a 24 de Dezembro de 2018, através da Auxiliar de Ação educativa ... (ao serviço no colégio nessa data). Envio novamente em anexo cópia da baixa que substitui a baixa de gravidez de risco pela licença de perda e troca de sms com a diretora ... sobre a minha substituição. Considero lamentável que a entidade empregadora continue a referir o facto de a 08 de janeiro eu já não estava grávida, pois a diretora em sms me diz que não pode renovar por causa da situação de gravidez de risco e mesmo tendo perdido o bebé, até ao dia 14 de fevereiro estava ao abrigo da lei da parentalidade. Autorizo a CITE a continuar a intervir, pois agora já tudo serve como desculpa para a cessação do contrato, mesmo não correspondendo à verdade e não sendo também esse o motivo que alegou à CITE para a cessação " não se verifica a necessidade de satisfação temporária da empresa verificada aquando da celebração do contrato."*

## 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 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.”*

2.5. 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

---

<sup>1</sup> A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, hoje revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE.

*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 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 contra ordenação 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 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, 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, 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, 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.

**2.17.** 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.

**2.18.** No caso em apreço, a entidade empregadora, comunicou a não renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo com a trabalhadora, ora queixosa, que se encontrava na condição de grávida, tendo, no entanto, em ... acabado por perder o bebé.

**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 mesma alegou como justificação para a não renovação, "*não se verifica a necessidade de satisfação temporária da empresa*", já que a empresa viu reduzido o número de utentes, nos últimos dois meses, com a saída de 5 crianças.

- 2.21. A exponente foi admitida ao serviço da entidade empregadora. Tal contrato foi reduzido a escrito com termo certo.
- 2.22. Nos termos do contrato de trabalho, esta foi contratada para desempenhar funções de educadora de Infância.
- 2.23. Ocorre que entretanto, a requerente engravidou e ficou no estado de gravidez de risco que a deixou com baixa médica, desde o dia ... de 2018.
- 2.24. Nesse mesmo dia, a trabalhadora informou a entidade empregadora.
- 2.25. A 8 de janeiro de 2019, a entidade empregadora, por mensagem de texto, informou a trabalhadora, que não lhe iria renovar o contrato de trabalho a termo.
- 2.26. Entretanto, a trabalhadora, ora queixosa, foi substituída, pela trabalhadora ..., para exercer as mesmas funções, desde meados de dezembro de 2018, encontrando-se em funções até à presente data.
- 2.27. Refere a entidade empregadora que a contratação da trabalhadora queixosa foi motivada pela circunstância de fazer face às necessidades, nomeadamente, de ....
- 2.28. Necessidade essa, que atenta a factualidade, se manteve após a não renovação de tal trabalhadora, e após a cessação contratual com a trabalhadora queixosa, uma vez que a entidade empregadora celebrou um contrato de trabalho para o desempenho das mesmas funções.



- 2.29. Em sede de exercício do contraditório, a entidade empregadora, alega, que a trabalhadora, contratada, foi-o no sentido de exercer as funções de ....
- 2.30. No entanto a trabalhadora, ora queixosa, esclarece, que é inverdade que a trabalhadora, ..., tenha sido contratada, para as funções de .... Esclarece para se poder exercer essas funções, é preciso deter dois anos de experiência pedagógica, o que a mesma não possui. Afirma ainda que quem elaborou o projeto pedagógico, foi a ora queixosa, apresentado no dia 18 de outubro aos pais.
- 2.31. No caso concreto, verifica-se, pois, que a entidade empregadora celebrou contrato de trabalho para o exercício de funções idênticas às da trabalhadora, ora queixosa, o que nos termos do disposto no artigo 145.º n.º 3, é proibido, e nos termos do n.º4 do mesmo artigo constitui contraordenação.
- 2.32. Ora, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja 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 esta não justificou de forma concreta a necessidade e os fundamentos que levaram ao termo do contrato, tendo inclusive, no imediato, contratado para o efeito uma trabalhadora para o exercício das mesmas funções, no adstritas ao mesmo posto de trabalho.

### 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 ..., especialmente protegida, praticada pela entidade empregadora ....
- 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 de direitos relativos à maternidade, e solicitar informação sobre o desenvolvimento das diligências seguintes.
- 3.3. Recomendar à entidade empregadora ..., 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**