

PARECER N.º 379/CITE/2019

Assunto: Discriminação por motivo de maternidade - não renovação do contrato de trabalho a termo certo.

Processo n.º 575-QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 07.02.2019, foi recebido na CITE, através de carta registada, um pedido de intervenção da trabalhadora grávida ..., 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:

"(...) Eu, (...), portadora do contribuinte n.º (...), venho por este meio expor perante os vossos serviços uma situação em que considero ter sido vítima de discriminação. Trabalhei durante 2 anos, entre o dia 1 de setembro de 2016 e 31 de agosto de 2018, com contrato a termo certo, renovado por períodos de um ano, num colégio privado como Educadora de Infância na valência de Creche, na ..., com o contribuinte n.º No fim do mês de abril de 2018 descobri que estava grávida e avisei de imediato a Coordenadora Pedagógica da Creche e posteriormente entreguei junto da mesma uma declaração médica que confirmava a gestação. No dia 10 de agosto de 2018 fui chamada pela Coordenadora Pedagógica para me informar que o meu contrato não seria renovado uma vez que estava grávida e não tinham condições para o fazer, o motivo da não renovação do contrato foi reforçado em seguida pelo Diretor do colégio.

Nesse mesmo dia foi-me entregue a declaração que referia a não renovação do contrato de trabalho bem como a carta para o fundo de desemprego.

Dirigi-me à ACT que me indicou que nada poderia fazer, uma vez que não era efetiva e não me tinham despedido, mas sim, não renovado o contrato. Contudo informaram-me que a referida entidade patronal não poderia contratar ninguém com as mesmas funções que eu desempenhava (Educadora de Infância) por um período equivalente a um terço dos meus meses de contrato, ou seja oito meses. Posto isto tive conhecimento que no dia 1 de dezembro de 2018 começou a desempenhar funções de Educadora de Infância, na valência de Creche, uma nova pessoa.

Posto isto e tal como solicitado via telefónica gostaria que a CITE interviesse junto da referida entidade empregadora uma vez que considero ter sido discriminada por estar grávida. (...)"

1.3. Em 18.02.2019, 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:

"(...) Em anexo segue a declaração de autorização expressa para contactarem a entidade empregadora referida no ofício n°

Mais informo que na carta que me enviaram pedem para indicar os trabalhadores a quem me considero discriminada, contudo essa discriminação partiu da parte da coordenadora pedagógica e do diretor do colégio que referiu que não tinha condições para me renovar o contrato uma vez que eu estava neste estado (ou seja, grávida), contudo outras colegas já estiveram grávidas e o contrato foi-lhes renovado. (...)"

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 28 de fevereiro de 2019, foi solicitada pronúncia à entidade empregadora.

1.5. Em 14 de março de 2019, a CITE rececionou a resposta da entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

" (...) Exmos. Senhores,

Em resposta ao vosso ofício mencionado em epígrafe, relativo ao processo 575/QX12019, cumpre-nos informar o seguinte:

. Em 26.08.2016 o signatário celebrou, enquanto único gerente da Sociedade de Ensino ..., com a Sra. Dra., ... (a "queixosa") um contrato de trabalho a termo certo, com início em 01.09.2016 e termo em 31.08.2017, renovável anualmente;

- A queixosa foi contratada como Educadora de Infância exclusivamente alocada à Creche do ..., começando a acompanhar, em 01 .09.2016, um grupo com um ano de idade, o qual terminou o seu percurso na Creche em 31 .08.2018, quando ingressou no ensino pré-escolar;*

- A modalidade do contrato (a termo certo) foi alicerçada no facto do ciclo anual letivo de alunos (de 01/09 a 31/08) que frequentam o Colégio ser incerto e irregular;*

- Em 01.09.2018, e tal como já referido, não só o grupo que a queixosa vinha acompanhando transitou para a pré-escolar (tendo a queixosa sido contratada em exclusivo para a valência Creche) como também, em virtude do ciclo de alunos que frequenta o Colégio ser, efetivamente, incerto e irregular, na mesma data, não existia nenhuma nova turma para alocar à queixosa, razão pela qual o contrato não foi renovado, tal como lhe foi formalmente comunicado no prazo legal.*

Em face do que antecede, parece-nos resultar claro que a não renovação do contrato nada teve que ver com a gravidez da queixosa, mas antes com o fundamento invocado para o tipo de contrato formalizado.

Acresce que sendo fundamental para o futuro do Colégio uma taxa de natalidade robusta, naturalmente que não temos por prática discriminar negativamente - bem pelo contrário - as colaboradoras grávidas, sendo de mencionar que é a primeira vez que o Colégio recebe uma queixa desta natureza. (...)"

1.6. Em 28.02.2019 e em complemento da queixa formalizada pela trabalhadora, veio esta, remeter através de correio eletrónico, a informação que se transcreve:

"(...) Boa noite, no seguimento do e-mail anterior consegui saber que a pessoa em questão se chama (...)"

1.7. Em 15.03.2019, e na sequência da exposição da entidade empregadora, a CITE solicitou à trabalhadora que se pronunciasse sobre o que tivesse por conveniente. Tendo a mesma remetida a informação a seguir transcrita:

Resposta da trabalhadora ao contraditório em 20.03

“(...) No âmbito do processo n.º 575-QX/20199 venho por este meio prestar alguns esclarecimentos em resposta à comunicação que me expuseram no dia 15 de março de 2019 por via eletrónica com a resposta dada pela referida entidade patronal. Assim sendo considero conveniente prestar-vos as seguintes informações:

- Nunca, em momento algum da comunicação da não renovação do meu contrato de trabalho me foi dito que o mesmo não era renovado por o meu grupo ter terminado o seu percurso na Creche e ter transitado para o Ensino Pré-escolar, quer por parte da Coordenadora Pedagógica, ..., quer por parte do Diretor do Colégio, Dr. ..., mas sim que não tinham condições para me renovar o contrato uma vez que estava grávida, e isto foi dito de forma bastante explícita por parte das duas pessoas anteriormente referidas;*
- É ainda importante referir que no fim do ano letivo 2017/2018 existiram mais três grupos de crianças que terminaram o seu percurso na Creche e que transitaram para o ensino Pré-escolar, e um quarto grupo que também não prosseguiu para outra sala (pertencente à sala de um ano que foi distribuído pelas quatro salas de dois anos), sendo que pelo menos duas das quatro educadoras que terminaram os seus grupos nesse ano letivo se encontravam nas mesmas condições contratuais que eu, ou seja, com contrato a termo certo e exclusivamente alocadas à valência da Creche, a educadora ... e a educadora Uma vez que as referidas educadoras se encontravam nas mesmas condições contratuais que eu e foi-lhes renovado o contrato (tendo sido alocadas a duas novas turmas) e a mim não, leva-me uma vez mais a sentir que fui vítima de discriminação por parte da referida entidade patronal, uma vez que me encontrava grávida;*
- Reforço uma vez mais que no dia 1 de dezembro de 2018 foi contratada ainda uma nova educadora para a valência da Creche, a educadora ...;*

• *Mais informo que no dia 13 de Fevereiro de 2019 (após formalizar a queixa junto da vossa entidade, a CITE e junto da Autoridade para as Condições de Trabalho) fui contactada pela Coordenadora Pedagógica, ..., por via SMS dizendo o seguinte "Bom dia! Por favor vá ter como Dr. ... às 10h. Obrigada!", uma vez que não acedia este pedido não sei o que o Diretor queria falar comigo. (...)"*

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: “(...) *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 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,

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

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

2.19. A exponente foi admitida ao serviço do Colégio (...), em 01 de setembro de 2016 mediante celebração de contrato de trabalho a termo certo, renovável anualmente.

2.20. Nos termos do referido contrato, a trabalhadora, ora queixosa, foi contratada para desempenhar funções no âmbito da categoria profissional de educadora de infância.

2.21. No decurso do contrato de trabalho a termo, no mês de abril de 2018 engravidou e deu conhecimento desse facto à entidade empregadora.

2.22. No dia 10 de agosto de 2018 a trabalhadora foi informada pela coordenadora pedagógica que o seu contrato de trabalho não iria ser renovado.

2.23. Esclarece ainda a trabalhadora que no *fim do ano letivo 2017/2018 havia três grupos de crianças que terminaram o seu o seu percurso na creche e que*

transitaram para o ensino Pré-escolar, e um quarto grupo que também não prosseguiu para outra sala.

2.24. Informa também a trabalhadora que outras duas educadoras que terminaram os seus grupos nesse ano letivo se encontravam nas mesmas condições contratuais que a queixosa, com contrato a termo certo e exclusivamente dedicadas à valência da Creche. A queixosa identificou essas trabalhadoras: ... e

2.25. Clarifica ainda a trabalhadora que as educadoras de infância que se encontravam nas mesmas condições contratuais que a queixosa, viram os seus contratos de trabalho renovados.

2.26. Na comunicação remetida pela entidade empregadora, esta informa que a queixosa foi contratada como Educadora de Infância e exclusivamente alocada à valência da Creche, tendo começado em setembro de 2016 um grupo com a idade de um ano e que o percurso daquela turma, terminou em 31.08.2018, aquando do ingresso dos alunos no ensino pré-escolar;

2.27. Na comunicação remetida pela entidade empregadora, esta informa também que em virtude do ciclo de alunos que frequenta o Colégio ser incerto e irregular, naquela data, não existia nenhuma nova turma para alocar à queixosa, razão pela qual o contrato não foi renovado, tal como lhe foi formalmente comunicado no prazo legal.

2.28. Ora, da análise do processo, afere-se que a trabalhadora se queixa de discriminação no acesso ao emprego.

2.29. A entidade empregadora em sede de contraditório e na informação que prestou a esta Comissão não se pronunciou relativamente a tal facto.

2.30. Ora, incumbindo sobre a entidade empregadora provar que o alegado pela queixosa não assenta em fator de discriminação, aferindo-se da comunicação remetida pelo empregador e da factualidade descrita no processo, não resulta inequívoco, que não haja umnexo de causalidade entre o exercício do direito decorrente 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 em 01 de dezembro de 2018 integrado para o efeito uma trabalhadora, 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO DE 2019 CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.