

PARECER N.º 380/CITE/2019

Assunto: **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 - Discriminação em função do sexo no acesso ao emprego em virtude do exercício de direitos de parentalidade.**
Processo n.º 990-QX/2019

- 1.1. Em 07/03/2019, esta Comissão recebeu da trabalhadora ..., exposição, objeto de contraditório, nos termos autorizados pela trabalhadora nos termos do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, conforme o N/Ofício n.º ..., de 22.03.2019 dirigido à entidade empregadora ..., conforme sucintamente se transcreve:

“Eu, ..., (...) venho por este meio apresentar queixa formal à CITE por considerar que a cessação do meu contrato de trabalho decorreu de discriminação por motivo de exercício de direitos relativos à maternidade.

Tal como já enviado na exposição anterior à CITE, segue a fundamentação da minha queixa:

“Iniciei atividade profissional na IPSS ... a 3 de Abril de 2014 como Técnica de Reabilitação Psicomotora, no âmbito de estágio profissional. Posteriormente fui contratada a tempo parcial de 13 de Abril de 2015 a 31 de Agosto de 2015. A 1 de Setembro de 2015 iniciei novo contrato a termo, desta vez a tempo inteiro até 31 de Agosto de 2016. A 1 de Setembro de 2016, assinei contrato a tempo parcial com término a 31 de Agosto de 2017. Durante este último contrato, estive de baixa de

gravidez de risco a partir das 34 semanas, tendo iniciado licença de maternidade a 11 de Fevereiro, aquando do nascimento do meu filho. A 11 de Julho de 2017 terminou a minha licença, sendo que não voltei ao trabalho pois solicitei gozar todos os meus dias de férias até terminar o contrato, ou seja, até 31 de Agosto, já que tudo indicava que iria retomar funções com novo contrato a 1 de Setembro do mesmo ano.

Por volta do mês de Junho de 2017, fui chamada à instituição, tendo-me sido questionado se teria interesse em fazer um novo contrato a tempo inteiro a 1 de Setembro de 2017, ao qual respondi que sim, mas que necessitava ter mais informações.

Em Agosto voltei à Instituição para perceber quais seriam as condições do novo contrato, ao que me foi dito que ainda não havia resposta por parte da direção, mas que à partida seria para renovar contrato a tempo inteiro, trabalhando aos sábados e folgando ao Domingo e outro dia da semana, ainda por definir. Aceitei esta proposta, o trabalho já me era conhecido, tendo assim ficado combinado que iria iniciar a 1 de Setembro contrato de trabalho a termo a tempo inteiro.

Uma vez que era sabido na instituição que me encontrava de licença de maternidade e, que tinha juntado as minhas férias à licença, liguei à Coordenadora Técnica, Dra. ..., em finais de Agosto, a fim de saber quais os procedimentos a tomar para solicitar a Dispensa de Amamentação, uma vez que o meu filho tinha 6 meses e ainda mamava, tendo-me sido indicado que deveria fazer um pedido formal por escrito à Direção da instituição. Em finais de Agosto enviei este mesmo pedido através da Coordenadora, que o fez chegar à Direção.

No dia 31 de Agosto foi chamada com urgência à Instituição, para falar com o Presidente da mesma, Sr. ..., que me indicou que ao receber o meu pedido escrito de Dispensa de Amamentação, tinha ficado muito surpreendido porque e passo a citar "A Instituição não tem interesse em ter alguém que em vez de fazer 35 horas semanais irá fazer 25", dizendo-me para eu repensar o pedido que tinha feito, pois caso insistisse no mesmo, escusava de voltar no dia 1 de Setembro, pois não teria nenhum contrato ao meu dispor.

O Presidente, disse ainda, que "Você ainda não assinou contrato nenhum, portanto não tem quaisquer direitos", "Eu tenho uma pessoa de outra área que está disposta a vir fazer as 35 horas, incluindo sábados e domingos, tudo o que for preciso, portanto não vou ficar com os dias coxos... se você estivesse no meu lugar o que fazia?"

"Tenho que pensar no bem da instituição, e tê-la cá nessa condição, não me faz avançar com este barco para a frente!" "Pense nisso, se fosse outro qualquer, tinha agarrado no seu pedido e colocado no lixo, mas estou a ter respeito por si e, por isso lhe faço esta oferta" "Você já viu, a segurança social exige nos que tenhamos um animador aos fins-de-semana, vocês já decidiram que seria só ao sábado e agora em vez de 7 horas são só 5, ficávamos com o sábado coxo, já viu o que a segurança social diria". Eu respondi que não era justo, mas se o problema era o sábado eu faria as 7 horas ao sábado, pois mais facilmente

conseguia ir a casa amamentar o meu filho na hora de almoço, coisa que não conseguiria durante a semana, já que iria estar na creche, mas que gostaria de ter a dispensa nos dias de semana. O Presidente não aceitou, eu continuei a argumentar que me estava a discriminar por ser mulher e mãe, até porque tinha ideia de ser um direito de todas as mulheres, inclusive sabia de colegas na mesma situação naquele momento, na própria instituição e, quando lhe referi isso, o Presidente disse-me que isso eram casos diferentes, que eu estava a contrato e, que o contrato acabava naquele dia e deixava de ter vínculo com a Instituição e, se queria lá continuar devia esquecer a Dispensa de Amamentação e fazer as 35 horas semanais.

Esta situação apanhou-me desprevenida, pois não era de ..., não tinha suporte familiar lá, já tinha inscrito o meu filho na creche e, portanto tinha a minha vida organizada segundo este plano profissional. Naquele momento não sabia a veracidade legal desta questão e face ao facto de me terem ameaçado não renovar contrato, sem saber também se teria direito ao subsídio de desemprego caso não aceitasse, aceitei voltar a tempo inteiro naquelas condições que me foram exigidas. A 1 de Setembro de 2017 assinei novo contrato a termo que iria terminar a 31 de Agosto de 2018.

Posteriormente a ter iniciado este último contrato, em Setembro de 2017, informei-me com o ACT, tendo-me sido dito que a instituição jamais me poderia fazer tal proposta e que a não renovação de contrato estaria, no meu caso, que era lactante, sujeita a parecer por parte da CITE e, que estava no meu direito, se assim quisesse, de reclamar. Ainda liguei ao apoio telefónico da CITE que me confirmou e me sugeriu, que para bem das relações entre mim trabalhadora e os dirigentes da instituição, que fizesse um novo pedido de Dispensa de Amamentação, por escrito, e enviasse via carta registada à instituição. Tendo em conta que me senti prejudicada e discriminada relativamente às outras mulheres e, que conseqüentemente estava a prejudicar o meu filho, na altura com 7 meses, que ficava na creche sem mamar e sem qualquer contacto com a mãe das 8h40 às 17h45, quando de direito não era expectável, e depois das entidades ACT e CITE me terem reforçado a ilegalidade da situação decidi avançar com o novo pedido, para não chegar ao extremo de uma queixa.

No entanto, para que a situação não fosse levar a mau relacionamento com a direção ainda ponderei e falei primeiro com o Presidente da Instituição, Sr. Presidente ..., sobre o facto de estar informada dos meus direitos, a fim de que

podéssemos chegar a um consenso. A sua reação foi de raiva, gritando comigo e fazendo acusações e ameaças, e que eventualmente me pudesse prejudicar. Passo a citar algumas das suas reações "Você tinha direitos, nunca disse que não tinha, mas a Instituição não estava interessada em ter cá uma pessoa com esses direitos" "Isto foi levado a uma reunião de direção e foi assim decidido" "Você é uma pessoa de más intenções, aceitou a proposta que lhe fiz, e agora vem desmentir" "Não houve renovação de contrato, o outro acabou, este é novo e não se esqueça que ainda está no período experimental de 30 dias, pondere o que está a fazer!"

Remeti-lhe para o facto de estar informada dos meus direitos, mas não me quis ouvir, continuando nas suas acusações "A Instituição não queria uma pessoa como você, não estava interessada nos seus direitos, podíamos ter colocado outra pessoa" "Então quer dizer que pelo facto de você estar a amamentar, mesmo que não a quiséssemos cá tínhamos que cá ficar consigo" "Você não pense que a vaga que está a ocupar é sua, podemos cá por outra!" "Olhe você escusa de vir mais falar comigo, porque você não é de confiança e eu tenho muito que fazer. Se você tivesse trabalho a fazer não estava agora aqui a falar comigo, se calhar não tem mesmo nada que fazer aqui!?! Perante isto e contra a opinião e conselho de muitas colegas e amigas da instituição, que me diziam que se avançasse com o pedido iria ter represálias, decidi enviar novo pedido de Dispensa de Amamentação, por carta registada, tal como me foi sugerido pela CITE, à qual a Direção deferiu por escrito. Portanto, e de acordo com o expresso, eu usufruí da Dispensa de Amamentação, apresentando sempre os relatórios médicos comprovativos.

O último relatório médico, ou seja, à data em que recebi carta de não renovação de contrato, o meu filho ainda era amamentado, e esse mesmo relatório estava ainda em vigor até dia 9 de Outubro de 2018, sendo que terminei o meu vínculo com a instituição a 31 de Agosto de 2018.

No dia em que recebi a carta, já a Instituição se encontrava à procura de substituição para as mesmas funções que eu ocupava, solicitando um Terapeuta Ocupacional em vez de um Técnico de Reabilitação Psicomotora. De ressaltar que as minhas Coordenadoras das valências de ... e ... não foram auscultadas acerca da minha saída, tendo as mesmas sido informadas por mim, assim como não lhes foi perguntada a opinião acerca da mudança de área técnica, que há vários anos era a Reabilitação Psicomotora e para a qual as exigências estavam

a ser cumpridas. As mesmas esperavam que eu continuasse as minhas funções, sendo a minha avaliação desempenho positiva, nada fazendo prever esta decisão única e exclusiva da Direção. Não me foi permitido despedir das pessoas com quem trabalhava da forma profissional como eu gostaria, pois foi-me exigido que gozasse todas as férias de imediato e já não voltasse ao trabalho. A técnica que me substituiu iniciou atividade em Setembro de 2018, estando a realizar as mesmas funções que anteriormente eram as minhas, não tendo existido extinção do posto de trabalho.

Perante esta situação e tendo em conta que a Instituição não pediu parecer prévio à CITE, tal como a lei prevê, assim como pelo facto de me sentir discriminada como mulher, mãe e profissional (...). Seguem em anexo o comprovativo de deferimento da dispensa de amamentação por parte da Instituição, o comprovativo do último relatório médico que declarava que estava a amamentar, assim como a cópia da carta de comunicação de não renovação de contrato

De salientar, e tal como comprovado nos anexos, os dirigentes da Instituição estavam informados e tinham conhecimento, por escrito, e com apresentação de atestado médico de que eu era trabalhadora lactante. Uma vez que o meu filho já tinha mais de 12 meses, os atestados médicos foram sempre apresentados, estando portanto o último ainda em vigor à data em que me foi cessado o contrato.

Relativamente à indicação dos períodos em que se realizava a amamentação, esses estavam indicados no meu pedido deferido pelo Presidente da Instituição, sendo os mesmos das 9h-10 e das 16h30-17h30, a fim de respeitar as necessidades do meu filho.

Sinto-me discriminada diretamente em relação ao facto de ser mulher e mãe, mais concretamente por estar a usufruir da dispensa de amamentação, ser contratada e de ter tomado uma atitude de proteção dos meus direitos e dos do meu filho, os quais o Presidente considerou uma revelia contra ele, pois o mesmo não aconteceu com todas as minhas colegas que tinha sido mães e que trabalhavam na mesma Instituição. Deste modo, sinto-me discriminada em relação:

- À trabalhadora ... — Terapeuta Ocupacional - colega que me substituiu, estando a realizar as funções que anteriormente eram as minhas. Foi contratada sem qualquer aval prévio das Coordenadoras da valência, não havendo

motivos para se trocar de área técnica, sem respeitar as crianças, adultos e famílias que eram por mim acompanhadas, já que as situações de saída de técnicos são um grande transtorno para a população que acompanhava.

- À trabalhadora ... — Monitora de Sala de ... - colega que tinha sido mãe 5 meses antes de mim, teve direito à sua dispensa de amamentação no tempo que considerou importante para ela e para a filha, sem ter sido alvo de ameaças ou discriminação. De ressaltar que esta colega pertencia aos quadros da Instituição, estando portanto efetiva.

- À trabalhadora ... — Monitora de Sala de ... - colega que tinha sido mãe 10 meses depois de mim, estava a usufruir à data da minha não renovação de contrato de dispensa de amamentação sem ter sido alvo de ameaças ou discriminação.

- À trabalhadora ... — Auxiliar de Ação Direta – colega que tinha sido mãe 11 meses depois de mim, usufruiu de dispensa de amamentação sem ter tido represálias por isso. Colega também efetiva na Instituição."

1.2. Em 8.04.2019, a entidade empregadora respondeu à CITE, nos seguintes termos:

"A ..., notificada nos autos em referência para os termos do art.86º nº 2 do Código de Procedimento Administrativo, vem dizer

- A trabalhadora tinha redução de horário por motivo a amamentação, como ela própria reconhece.

- O contrato de trabalho entre a Instituição e a queixosa continha uma cláusula (clausula primeira) que ao abrigo do disposto no art. 149º nº 1 do Código do Trabalho expressamente mencionava que ambas as partes reconheciam e acordavam que o contrato era a termo certo e não era suscetível de renovação.

- Assim sendo, o contrato caducou uma vez esgotado o prazo respetivo.

- Verificada tal caducidade, punha-se a questão de celebrar ou não com a queixosa novo contrato.

- Tal revelou-se impossível, sem qualquer responsabilidade da entidade patronal.

- Com efeito, no acordo existente entre a Instituição e a Segurança Social IP (...) e ... é exigido que haja terapeuta ocupacional, sendo certo que a queixosa é técnica de reabilitação.

- A queixosa apenas desempenhou as funções para que fora contratada por não ter surgido no mercado de trabalho qualquer terapeuta ocupacional.
- Sucedeu porém que por alturas da caducidade do contrato com a queixosa, surgira disponível uma terapeuta ocupacional que naturalmente foi contratada, não tendo vindo ocupar o "lugar da queixosa", mas sim o lugar destinado a alguém com as habilitações exigidas, que a queixosa não tinha.
- Esta facticidade nada tem a ver com factos relativos à pessoa da queixosa, mas sim ao cumprimento das exigências do acordado com a Segurança Social.
- A trabalhadora sempre foi tratada com cortesia e urbanidade por todos os membros da Direcção designadamente pelo Presidente.
- O fim da sua relação laboral com a ... resultou não de qualquer atrito ou mal estar entre as partes, mas apenas e só por um desajuste entre as qualificações da queixosa e os compromissos assumidos e as necessidades de funcionamento da Instituição, conforme explicado acima.
- Enquanto entidade patronal, a ... sempre respeitou os direitos laborais dos seus trabalhadores.
- Boa prova disso é o facto de a queixosa ao afirmar-se falsamente como discriminada, indicar ela própria os casos de três trabalhadoras da Instituição que foram mães e cujos direitos foram integralmente respeitados.
- Não foram feitas quaisquer participações a quaisquer entidades por se considerar que a tal não havia lugar dado que o contrato de trabalho entre a queixosa e a Instituição era insuscetível de renovação pela sua própria natureza. São termos em que deve a queixa ser considerada insubsistente e os autos arquivados sem mais.

Junta: dois contratos de trabalho"

- 1.3.** Em 16.04.2019, a CITE remeteu novo Ofício à entidade empregadora, o N/Ofício n.º .../2019, cujo conteúdo se transcreve:

"Na sequência da resposta de V. Exas. ao N/ofício n.º ..., no âmbito do N/Processo n.º 990-QX/2019 e para efeitos de demonstração do aí alegado, designadamente, no que respeita ao(s) acordo(s) existente(s) entre a ... e o INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, IP que determinou a substituição da trabalhadora com a categoria de técnica de reabilitação por outra

trabalhadora com competências de terapeuta ocupacional, solicita-se a V. Exas. a junção ao processo dos seguintes elementos:

- *Cópia do acordo mencionado na Cláusula 2ª do contrato de trabalho da trabalhadora ..., datado de 1.09.2017;*
- *Cópia do acordo(s) mencionado na Cláusula 2ª do contrato de trabalho da trabalhadora ..., datado de 3.09.2018;*
- *Quadro de pessoal da instituição com a referência às categorias profissionais e profissões dos/as seus/suas trabalhadores/as, bem como a data de admissão e tipo de contrato de trabalho, referente aos anos de 2017, 2018 e 2019 (presente);*
- *Habilitações/qualificações exigidas para o posto de trabalho de terapeuta ocupacional e para o posto de trabalho de técnica de reabilitação psicomotora;*
- *Habilitações/qualificações apresentadas à entidade empregadora pela trabalhadora ... e pela trabalhadora ...;*
- *Cópia dos contratos de estágio profissional e de trabalho da trabalhadora ..., desde 3 de abril de 2014, conforme solicitado por esta Comissão no N/Ofício n.º*

Nos termos do n.º 2 do artigo 86.º do Código do Procedimento Administrativo, é de 10 dias úteis, contados da receção do presente ofício, o prazo para remeter resposta a esta Comissão.

A resposta a este ofício deverá indicar o Processo n.º 990-QX/2019.”

- 1.4.** Em 8.05.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora resposta, conforme se transcreve:

“Assunto: Proc. n.º 990-QX12019

Conforme solicitado, junto somos a enviar cópias dos documentos em anexo:

- *Acordo com a Segurança Social;*
- *Contrato de trabalho da Trabalhadora ...;*
- *Quadro de pessoal da Instituição com as especificações solicitadas;*
- *Habilitações das trabalhadoras;*
- *Contrato de estágio profissional e de trabalho da trabalhadora*

Reiteramos a nossa disponibilidade para qualquer ulterior esclarecimento”

II - ENQUADRAMENTO:

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude ao princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao acesso ao emprego e no emprego, nos considerandos 19, 23 e 24 que expressamente referem o seguinte:

“Garantir igualdade de acesso ao emprego e à formação profissional pertinente é fundamental para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho. Qualquer exceção a este princípio deve circunscrever-se às atividades profissionais que implicam o emprego de uma pessoa de um determinado sexo por razões da sua natureza ou do contexto no qual são realizadas, desde que o objetivo prosseguido seja legítimo e conforme com o princípio da proporcionalidade.”

(...)

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.”.

2.2. Nos termos do Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 4 de outubro de 2001 – Proteção das mulheres grávidas – Diretiva 92/85/CEE – Artigo 10.º - Efeito direto e alcance – Despedimento – Contrato de trabalho com duração determinada, Processo C-438/99, disponível para consulta em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:61999CJ0438>:

“Sumário

1. O artigo 10.º da Directiva 92/85 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, que prevê uma

proibição de despedimento em favor destas últimas, tem efeito directo e deve ser interpretado no sentido de que, na ausência de medidas de transposição tomadas por um Estado-Membro no prazo prescrito por essa directiva, confere aos particulares direitos que eles podem fazer valer perante um órgão jurisdicional nacional contra as autoridades desse Estado.

(cf. n.º 34, disp. 1)

2. Ao autorizar derrogações à proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, em casos «não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou [pelas] práticas nacionais», o artigo 10.º , n.º 1, da Directiva 92/85 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho não obriga os Estados-Membros a especificarem as causas de despedimento de tais trabalhadoras.

(cf. n.º 38, disp. 2)

3. Embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º da Directiva 92/85 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho 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 directa em razão do sexo, contrária aos artigos 2.º , n.º 1, e 3.º , n.º 1, da Directiva 76/207 relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.¹

1

A Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, foi revogada pela Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude ao princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao acesso ao emprego e no emprego (artigo 34.º).

(cf. n.º 47, disp. 3)

4. Ao prever que o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante possa ter lugar, em casos excepcionais, «se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo», o artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho deve ser interpretado no sentido de que não impõe aos Estados-Membros a obrigação de preverem a intervenção de uma autoridade nacional que, após ter reconhecido a existência de um caso excepcional susceptível de justificar o despedimento de tal trabalhadora, dê o seu acordo previamente à decisão do empregador a esse respeito.

(cf. n.º 52, disp. 4)”.

2.3. O Princípio da Igualdade, previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, determina que 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.

2.4. 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.

2.5. 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."*

2.6. 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."

2.7. De acordo com o disposto nos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho, a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2.8. No caso em análise a trabalhadora alega ter iniciado a sua atividade na entidade empregadora em 3.04.2014, como técnica de reabilitação psicomotora, no âmbito de estágio profissional. De 13.04.2015 a agosto de 2015, foi contratada a tempo parcial. De 1.09.2015 a 31.08.2016, prestou atividade na entidade empregadora através de novo contrato a termo a tempo completo. Assinou novo contrato a tempo parcial em 1.09.2016 que durou até 31.08.2017. A 1.09.2017 assinou novo contrato, com termo a 31.08.2018.

2.9. De mencionar que a trabalhadora refere ter estado de licença por risco clínico durante a gravidez e posteriormente em licença parental entre 11 de fevereiro e 11 de julho de 2017, encontrando-se a amamentar o filho a 31.08.2018, data em que cessou a sua relação jurídica de emprego com a entidade empregadora, em virtude de ter sido substituída nas suas funções por outra trabalhadora.

2.10. Sucintamente, a entidade empregadora alega não ter discriminado a trabalhadora porquanto o contrato de trabalho a termo cessou por não ser suscetível de renovação, não tendo a trabalhadora sido substituída porquanto a entidade empregadora ao abrigo do acordo existente com a Instituição de Segurança Social IP teria de contratar uma terapeuta ocupacional e não uma técnica de reabilitação, o que veio a suceder.

2.11. Analisada a documentação junta ao processo, tanto pela trabalhadora como pela entidade empregadora pode verificar-se o seguinte:

- A trabalhadora comunicou à sua entidade empregadora em 26.09.2017, que amamentava o filho;
- Junto ao processo, encontra-se relatório médico datado de 9.07.2018, com indicação de um período presumível para a amamentação por mais três meses;
- A trabalhadora celebrou contrato de estágio em contexto laboral, com duração entre 3.04.2014 e 02.04.2015, na área de reabilitação psicomotora;
- De 13.04.2015 a 31.08.2015, a trabalhadora exerceu funções de técnica de reabilitação psicomotora, a tempo parcial;

- De 1.09.2015 a 31.08.2016, a trabalhadora exerceu funções de técnica de reabilitação psicomotora;
- De 1.09.2016 a 31.08.2017, a trabalhadora exerceu funções de técnica de reabilitação psicomotora;
- De 1.09.2017 a 31.08.2018, a trabalhadora exerceu funções de técnica de reabilitação psicomotora.;
- Em 03.09.2010, o Instituto da Segurança Social, IP- Centro Distrital de ... e a ... para Residência Autónoma, celebraram acordo de cooperação, onde se prevê a existência de um terapeuta ocupacional;
- Em 02.12.2010, o Instituto da Segurança Social, IP- Centro Distrital de ... e a ..., celebraram acordo de cooperação, onde se prevê a existência de um terapeuta da fala, um técnico de educação especial e reabilitação e um terapeuta ocupacional;
- Em 01.10.2016, o Instituto da Segurança Social, IP- Centro Distrital de ... e a ... para ..., celebraram acordo de cooperação, onde não se prevê a existência de uma técnica de reabilitação psicomotora ou terapeuta ocupacional.

2.12. Entre 13.04.2015 e 31.08.2016, a trabalhadora exerceu a sua atividade ao abrigo de dois contratos a termo, cujo motivo foi o de contratação de trabalhadora à procura de primeiro emprego, e em ambos os contratos se mencionando que não ficam sujeitos a renovação.

2.13. Entre 1.09.2016 e 31.08.2018, a trabalhadora exerceu a sua atividade ao abrigo de outros dois contratos de trabalho a termo cujo motivo para contratação foi a execução de acordo respeitante à "... " celebrado entre a entidade patronal e o ISS com horizonte limitado e em ambos os contratos se mencionando que não fica sujeito a renovação.

2.14. Verifica-se, assim, que a trabalhadora prestou funções enquanto técnica de reabilitação psicomotora para a entidade empregadora ..., durante mais de 4 anos e sem uma relação direta com os Protocolos existentes entre a entidade empregadora e o Instituto de Segurança Social.

- 2.15.** Por outro lado, do quadro de pessoal relativo ao ano de 2017, junto ao processo verifica-se a existência da trabalhadora exponente, técnica de reabilitação, admitida em 13.04.2015 e de uma Técnica Superior de Educação Especial e Reabilitação, admitida em 01.06.1998.
- 2.16.** Perante a demonstração da factualidade invocada pela entidade empregadora como justificativa da cessação do vínculo laboral da trabalhadora e, sem embargo do necessário enquadramento da referida factualidade no regime do contrato de trabalho com termo resolutivo, artigos 139.º e seguintes do Código do Trabalho, designadamente, no que respeita à duração total de todos os contratos realizados com a trabalhadora lactante, não se afigura comprovada a razão objetiva alegadamente indicada pela entidade empregadora para a justificação da necessidade de cessação do contrato de trabalho da trabalhadora lactante, porquanto não resultam demonstradas no processo as diligências realizadas ao longo de mais de 4 anos para preenchimento da vaga de Terapeuta Ocupacional ou qual a razão para que tenha sido promovido um Estágio Profissional, no ano de 2014, na área da Reabilitação Psicomotora, quando, na realidade os acordos existentes com a Segurança Social, juntos ao processo pela entidade empregadora e datados do ano de 2010 previam um posto de Terapeuta Ocupacional.
- 2.17.** Nesse sentido, e uma vez que na sequência do exercício do direito à amamentação, a trabalhadora vê cessar o seu contrato de trabalho, sem que a entidade empregadora tenha comunicado o motivo à CITE e sem que, posteriormente, tenha logrado demonstrar as razões objetivas não discriminatórias em razão da sua situação de lactante, não se afiguram afastados os indícios de discriminação no acesso ao emprego e no trabalho, no caso em análise.
- 2.18.** Mais informa esta Comissão que, nos termos previstos no artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a emprego pode conferir-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito e pode consubstanciar a prática de contraordenação muito grave nos termos previstos no n.º 5 do artigo 24.º, n.º 8 do artigo 25.º e n.º 4 do artigo 30.º, todos do Código do Trabalho.

III - CONCLUSÃO

- 3.1.** A CITE delibera considerar, no caso em análise, a existência de indícios de discriminação no acesso ao emprego da trabalhadora ..., em virtude do gozo de direitos enquanto trabalhadora lactante, porquanto a entidade empregadora ..., incumbida de provar que a diferença de tratamento não assentou em qualquer fator de discriminação, não logrou tal finalidade.
- 3.2.** A CITE delibera remeter o presente parecer ao da Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos previstos na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março que institui a missão e atribuição desta Comissão.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.