

PARECER N.º 416/CITE/2019

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ... em virtude da denúncia de contrato de trabalho de trabalhadora grávida durante o período experimental – Situações potenciadoras de discriminação no acesso a emprego e no trabalho.

Processo n.º 1253/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 da denúncia do seu contrato de trabalho, por parte da sua entidade empregadora

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

“ Venho por este meio apresentar queixa contra a minha entidade patronal com a empresa, ..., com matrícula Trabalhei com a empresa acima referida 15 meses a recibos verdes, quando finalmente me fizeram um contrato sem termo com início a 3-12-2017 ao qual continuei a exercer a mesma função. No dia 14-01-2019 descobri que estava grávida, tendo procedido ao envio de um e-mail ao meu diretor informando sobre a minha gravidez no dia 17-01-2019, não obtendo resposta. No dia 25-01-2019 fui ao escritório de manhã entregar o dinheiro que recebo dos clientes, e aparentemente estava tudo normal, mas no mesmo dia por volta das 16h00 o diretor ligou-me fazendo a seguinte pergunta, se iria para a frente com isto, basicamente perguntava-me se iria fazer um aborto ou não, ao qual respondi que não, e ele simplesmente me disse que prontos só queria saber, e que se

precisasse de alguma coisa para eu dizer. Ontem dia 30-01-2019 fui chamada ao escritório para me informarem que estava despedida sem me darem qualquer carta nem havendo testemunhas bloqueando o acesso ao meu trabalho, alegando que estava num período de experiência na empresa, ao qual não faz o menor sentido visto que o contrato que assinei não fala de período de experiência nenhum e ainda mais já lá trabalhava a 15 meses a exercer a mesma função. Por favor ajudem-me estou grávida tenho dois filhos menores e estou sozinha no momento. Autorizo a CITE a intervir junto da entidade patronal.”

- 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 empregadora, 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 de abril de 2019, a CITE receciona a resposta da entidade empregadora, através da sua mandatária, conforme sucintamente se transcreve:

“Por referência ao processo e à trabalhadora identificados supra, no âmbito do exercício do nosso direito ao contraditório, vimos pela presente dizer o seguinte:

-A Trabalhadora ... foi admitida como trabalhadora desta empresa através de contrato de trabalho sem termo para a categoria profissional de Motorista outorgado em 02.12.2018; Sucede porém que as expectativas da entidade patronal quanto ao desempenho da trabalhadora não foram alcançadas, razão pela qual, e no decurso do período experimental foi efetuada a comunicação da denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental. O período experimental permite ao empregador uma

avaliação da aptidão do trabalhador/a no desempenho da atividade contratada. Do regime jurídico do período experimental decorre a liberdade de desvinculação de ambas as partes, isto é, no nosso ordenamento jurídico, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização, durante esse período. Por referência ao caso em apreço, a Trabalhadora recusou-se a receber em mão a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, o que foi testemunhado pela testemunha. Perante tal recusa, não restou outra opção à entidade patronal senão a de enviar comunicação escrita, registada com aviso de receção, datada de 31.01.2019 e que chegou, efetivamente, ao conhecimento da trabalhadora; - Não corresponde à verdade que a trabalhadora tenha informado a gerência da sua gravidez. Aos gerentes da sociedade nunca foi dado esse conhecimento. É, aliás, a gestora de recursos humanos que no dia 30 de janeiro de 2019, no momento em que pretende efetuar a entrega da comunicação da denúncia do contrato durante o período experimental por mão própria à trabalhadora, que é *confrontada com a recusa desta alegando que está grávida, - Ou seja, o facto da trabalhadora estar grávida nunca foi motivação para a denúncia do contrato; -A decisão de não renovar o contrato durante o período experimental e a comunicação verbal da denúncia foram prévias ao conhecimento da alegada gravidez; -Só após é que a trabalhadora deu conhecimento da situação de gravidez; Não corresponde à verdade o alegado quanto aos factos referidos no dia 25.01.2019. A gerência nunca telefonou à trabalhadora nesse dia, nem sequer abordou esse tema, uma vez que, inclusive, nessa data tal situação ainda nem era do seu conhecimento. - A respondente é uma empresa que se pauta por valores de motivação e integração profissional, inexistindo quaisquer registos desta natureza. -Razão pela qual a respondente não regista passado contraordenacional. -A arguida é pessoa coletiva respeitadora das normas sociais e legais, pagando pontualmente os seus impostos nas competentes instituições pelas quais nutre o máximo respeito. -Acrescenta-se ainda que foram cumpridas todas as formalidades na cessação do contrato de trabalho, nomeadamente junto da*

trabalhadora e segurança social, conforme documentação que se junta para todos os efeitos legais. Deverão, pois, V. Exas. concluir, na nossa modesta opinião, pelo cumprimento dos procedimentos perante o trabalhador no âmbito do contrato no decurso, do período experimental, tudo sem consequências para a respondente."

- 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:

"Na qualidade de advogada da trabalhadora no processo n.º 1253/QX/2019 - Discriminação em Função da Parentalidade contra a empresa "...", notificada do ofício n.º 1094/2019, vem exercer o seu direito ao contraditório, e alegar o que tem por conveniente. Começo por referir que todos os fatos apresentados e elencados por parte da empresa "...", não correspondem à verdade, e são falsos, nomeadamente, os que defendem que a denúncia do contrato de trabalho se deveu à inadaptação da funcionária, durante o período experimental, e não porque se encontrava grávida. Vejamos, De 01 de Agosto de 2017 a 01 de outubro de 2018 (quinze meses), a trabalhadora ... prestou à "...", serviços de funções inerentes à categoria profissional de Motorista, conforme recibos que se juntam como DOC 1, e que se dão como integralmente reproduzidos. Dado o seu desempenho, e a sua dedicação, no dia 02 de dezembro de 2018 foi celebrado entre a trabalhadora e a sociedade "... um Contrato de Trabalho Sem Termo, sob a autoridade e direção da entidade empregadora, com as mesmas funções da categoria profissional de Motorista, com uma retribuição mensal de € 580,00 (quinhentos e oitenta euros), conforme DOC 2 que se junta e se dá como integralmente reproduzido. Assim, não corresponde à verdade que a trabalhadora foi despedida porque não alcançou as expectativas da entidade patronal, pois, dado seu historial de 16 meses a trabalhar para a empresa, com a mesma função, a funcionária estava mais que apta para o cargo. Prosseguindo, no

dia 17 de janeiro de 2019, a funcionária comunicou a entidade empregadora, que estava grávida de três meses e duas semanas, e que era sua intenção trabalhar até ao fim da gravidez, vide Doc. 3. A funcionária nunca obteve uma resposta por parte da empresa. Foi então que no dia 30 de janeiro de 2019, foi chamada ao escritório da empresa, onde foi dito de forma verbal que estava despedida por causa de estar grávida, e que estava impedida de retomar as suas funções. O que a levou à recusa do recebimento da denúncia do contrato pelo motivo de inadaptação durante o período experimental. A funcionária informou a gerência da gravidez, pelo que a decisão de despedimento durante o período experimental e a comunicação verbal da denúncia, foram posteriores ao conhecimento da gravidez. E, quando procedeu ao e-mail informando a empresa da gravidez, a gestora de recursos humanos mencionada na matéria, ainda não se encontrava ao serviço. Tanto que no dia em que esta entregou em mão própria a comunicação da denúncia do contrato, foi o dia em que conheceu a funcionária, e dado a sua reação, foi fácil perceber que assim como desconhecia da gravidez, também a desconhecia que a funcionária trabalhava para aquela empresa há mais de 15 meses. A fim de fazer prova do período da gravidez, a funcionária junta relatório médico com as semanas de gestação-Doc. 4. No geral, toda a empresa tinha conhecimento da gravidez, inclusive os funcionários, como podem testemunhar ..., ..., e ..., Face ao exposto, deverá V' Exa concluir que o motivo do despedimento foi a gravidez da funcionária, declarando o despedimento da trabalhadora ... como ilícito, dado o incumprimento dos artigos 63.º e 381.º alínea d), ambos do Código do Trabalho face ao CITE, aplicando as devidas consequências legais."

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 TRIBUNAL – esclareceu inequivocamente que: “25. (...) A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva¹, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade

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

de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1). Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, não pode ser objeto de um tratamento desfavorável no que se refere ao seu acesso ao emprego assim como às suas condições de trabalho. Nesta perspetiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal.”

2.8. Encontra-se constitucionalmente previsto o Princípio da Igualdade (artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa), nos termos do qual todos os 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. Uma área particularmente sensível em matéria de igualdade e não discriminação com base no sexo é a do acesso ao emprego, quer seja num momento inicial de recrutamento e seleção quer seja posteriormente na manutenção do vínculo laboral durante o período experimental ou na renovação de contrato de trabalho a termo resolutivo.

2.14. A nossa doutrina e jurisprudência já tratou a ilegitimidade da denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental e outro mais específico da proteção da trabalhadora grávida, puérpera e lactante e relacionado com os riscos específicos no exercício da atividade e o direito, à adaptação das condições de trabalho ou à atribuição de outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional ou, mesmo, à dispensa do trabalho para prevenir esses riscos.

2.15. Refira-se que as questões de comportamentos abusivos ou ilícitos durante o período experimental são enquadradas doutrinariamente em duas teses: “uma que defende que caso a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental tenha sido abusiva a

consequência jurídica daí adveniente é a obrigação de indemnizar em termos gerais.

(...) outra, que reconduz a situação a um despedimento ilícito com todas as **consequências laborais daí decorrentes. Em jurisprudência confirmada no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, n.º âmbito do Processo 1114/09, de 5.03.2012, disponível para consulta em www.dgsi.pt** conclui-se o seguinte: “II -Se durante o período experimental de um contrato de trabalho não foi dada ao trabalhador a possibilidade de demonstrar as suas qualidades ou aptidões para o desempenho das funções para as quais foi contratado ou não tiver tido a oportunidade de efetuar a sua prestação, a cessação da relação laboral, por parte do empregador, nesse período experimental, constitui uma denúncia abusiva. III – Tal denúncia, como ato ilegítimo e abusivo que é, corresponde a um despedimento ilícito.

2.16. Recorde-se que o objetivo do período experimental é o de permitir às partes, no tempo inicial de execução do contrato, apreciarem o interesse na sua manutenção, designadamente, e na perspetiva do empregador, comprovar se o/a trabalhador/a possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar. Para tal, refere o artigo 111.º do Código do Trabalho que, no decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

2.17. Quanto ao segundo aspeto, a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, determinada no artigo 62.º do Código do Trabalho, impõem ao empregador o dever de

proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho.

2.18. A este dever corresponde o inerente direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos definidos no artigo 62.º do Código do Trabalho e na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua mais recente versão, introduzida pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

2.19. Na verdade, atendendo ao disposto nos artigos 24.º e 30.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito à 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/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão do sexo, designadamente, quanto a critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos e sem prejuízo da aplicação das disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. E a exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou trabalhador/a em razão do sexo a

determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade, constitui discriminação em função do sexo.

2.20. Só assim não será quando, nos termos do n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho, o comportamento baseado em fator de discriminação 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.

2.21. 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.

2.22. No caso em apreço e face aos elementos analisados, a entidade empregadora, após ter tido conhecimento da gravidez da trabalhadora, decidiu denunciar-lhe o contrato, alegando para tal, inadaptação da funcionária para o exercício das funções de motorista. Desta forma quer a entidade empregadora justificar o despedimento, mais se diga que nada consta do contrato de trabalho quanto ao tempo que duraria o período experimental.

- 2.23. A entidade empregadora justifica desta forma a denúncia do contrato de trabalho com esta trabalhadora grávida: *" Sucede porém que as expectativas da entidade patronal quanto ao desempenho da trabalhadora não foram alcançadas, razão pela qual, e no decurso do período experimental foi efetuada a comunicação da denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental."*
- 2.24. *" O período experimental permite ao empregador uma avaliação da aptidão do trabalhador/a no desempenho da atividade contratada. Do regime jurídico do período experimental decorre a liberdade de desvinculação de ambas as partes, isto é, no nosso ordenamento jurídico, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização, durante esse período."*
- 2.25. *" Por referência ao caso em apreço, a Trabalhadora recusou-se a receber em mão a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, o que foi testemunhado pela testemunha. Perante tal recusa, não restou outra opção à entidade patronal senão a de enviar comunicação escrita, registada com aviso de receção, datada de 31.01.2019 e que chegou, efetivamente, ao conhecimento da trabalhadora"*.
- 2.26. Afirma ainda a entidade empregadora: *" Não corresponde à verdade que a trabalhadora tenha informado a gerência da sua gravidez, -Aos gerentes da sociedade nunca foi dado esse conhecimento, -É, aliás, a gestora de recursos humanos que no dia 30 de Janeiro de 2019, no momento em que pretende efetuar a entrega da comunicação da denúncia do contrato durante o período experimental por mão própria à trabalhadora, que é confrontada com a recusa desta alegando que está grávida, - Ou seja, o facto da trabalhadora estar grávida nunca foi motivação para a denúncia do contrato; -A decisão de não renovar o contrato durante o*

período experimental e a comunicação verbal da denúncia foram prévias ao conhecimento da alegada gravidez; -Só após é que a trabalhadora deu conhecimento da situação de gravidez; Não corresponde à verdade o alegado quanto aos factos referidos no dia 25.01.2019".

2.27. *"A gerência nunca telefonou à trabalhadora nesse dia, nem sequer abordou esse tema, uma vez que, inclusive, nessa data tal situação ainda nem era do seu conhecimento".*

2.28. *"A respondente é uma empresa que se pauta por valores de motivação e integração profissional, inexistindo quaisquer registos desta natureza. Razão pela qual a respondente não regista passado contraordenacional. -A arguida é pessoa coletiva respeitadora das normas sociais e legais, pagando pontualmente os seus impostos nas competentes instituições pelas quais nutre o máximo respeito."*

2.29. *"Acrescenta-se ainda que foram cumpridas todas as formalidades na cessação do contrato de trabalho, nomeadamente junto da trabalhadora Segurança Social, conforme documentação que se junta para todos os efeitos legais. Deverão, pois, V. Exas. concluir, na nossa modesta opinião, pelo cumprimento dos procedimentos perante o trabalhador no âmbito do contrato no decurso, do período experimental, tudo sem consequências para a respondente"*

2.30. *Atentos os novos factos trazidos à colação pela entidade empregadora, a trabalhadora, esclarece: "não correspondem à verdade, e são falsos, nomeadamente, os que defendem que a denúncia do contrato de trabalho se deveu à inadaptação da*

funcionária, durante o período experimental, e não porque se encontrava grávida”.

- 2.31.** No dia 02 de dezembro de 2018 foi celebrado entre a trabalhadora e a sociedade “...” um Contrato de Trabalho Sem Termo, sob a autoridade e direção da entidade empregadora, com as mesmas funções da categoria profissional de Motorista, com uma retribuição mensal de € 580,00 (quinhentos e oitenta euros), conforme “*Doc. 2 que se junta e se dá como integralmente reproduzido*”.
- 2.32.** Esclarece a trabalhadora: “não corresponde à verdade que tenha sido despedida porque não alcançar as expetativas da entidade patronal, pois, dado seu historial de 16 meses a trabalhar para a empresa, com a mesma função, a funcionária estava mais que apta para o cargo.
- 2.33.** Prosseguindo, no dia 17 de janeiro de 2019, a funcionária comunicou a entidade empregadora, que estava grávida de três meses e duas semanas, e que era sua intenção trabalhar até ao fim da gravidez, vide Doc. 3.
- 2.34.** A funcionária nunca obteve uma resposta por parte da empresa. Foi então que no dia 30 de janeiro de 2019, foi chamada ao escritório da empresa, onde foi dito de forma verbal que estava despedida por causa de estar grávida, e que estava impedida de retomar as suas funções. O que a levou à recusa do recebimento da denúncia do contrato pelo motivo de inadaptação durante o período experimental.

- 2.35.**A funcionária informou a gerência da gravidez, pelo que a decisão de despedimento durante o período experimental e a comunicação verbal da denúncia, foram posteriores ao conhecimento da gravidez. E, quando procedeu ao e-mail informando a empresa da gravidez, a gestora de recursos humanos mencionada na matéria, ainda não se encontrava ao serviço. Tanto que no dia em que esta entregou em mão própria a comunicação da denúncia do contrato, foi o dia em que conheceu a funcionária, e dado a sua reação, foi fácil perceber que assim como desconhecia da gravidez, também a desconhecia que a funcionária trabalhava para aquela empresa há mais de 15 meses.
- 2.36.**A fim de fazer prova do período da gravidez, a funcionária junta relatório médico com as semanas de gestação-Doc. 4.
- 2.37.**No geral, toda a empresa tinha conhecimento da gravidez, inclusive os funcionários, como podem testemunhar ..., ..., e
- 2.38.**Atentos todos os factos descritos, não pode apenas e tão só a entidade empregadora vir justificar a denúncia do contrato com a trabalhadora, especialmente protegida, com base na inadaptação da trabalhadora, no fim do período experimental, uma vez que ao longo de 16 meses, a trabalhadora não teve qualquer situação ou comportamento que fizesse prever esse desfecho, daí ter ficado surpreendida, com este desfecho, uma vez que nada o previa.
- 2.39.**Após ser bem sucedida durante o período de 16 meses em que exerceu as mesmas funções, celebrou contrato sem termo, com a empresa no dia 02.12.2018.

- 2.40.** Não logrou também a entidade empregadora, demonstrar, que depois de 16 meses em que a trabalhadora exerceu as suas funções, tenha neste mês, após contrato escrito, sido considerada inapta, para o exercício das mesmas, e neste sentido se diga que, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 114.º do CT, atento o período de tempo em que a trabalhadora já havia demonstrado ser capaz de exercer as funções de motorista, seria desnecessário o período experimental.
- 2.41.** Mais se diga, que não basta à entidade empregadora nesta sede, dizer que a trabalhadora é inapta ao posto de trabalho que ocupa, sem qualquer base factual ou testemunhal, que prove tal afirmação.
- 2.42.** Atenta a dependência do seu trabalho, a trabalhadora informou a sua disponibilidade para trabalhar até ao fim da gestação.
- 2.43.** Inviabilizando a fundamentação da entidade empregadora, para negar a discriminação de que a trabalhadora foi alvo, reitera-se que no dia 17 de janeiro de 2019 a trabalhadora comunica à empresa a sua gravidez, no dia 30 de janeiro de 2019 foi chamada ao escritório onde lhe foi dito que a empresa queria denunciar do contrato, “por estar grávida”.
- 2.44.** Ora, resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que há um nexo de causalidade entre o exercício do direito à maternidade e o despedimento desta trabalhadora, por parte da entidade empregadora, porquanto esta não justificou de forma concreta a necessidade e os fundamentos que levaram à denúncia do contrato laboral.

2.45. Face ao exposto, somos a concluir que o motivo do despedimento foi a gravidez da ora queixosa, o que fere este despedimento de ilicitude, pois viola os artigos 24.º n.º 1 e 2, artigo 25.º e artigo 30.º n.º 1 do Código do Trabalho, bem como o disposto no n.º 4 do artigo 112.º do código do 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 denúncia ilícita do contrato de trabalho sem 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 e que integre novamente a trabalhadora no seu posto de trabalho.

- 3.4. Recomendar também uma especial atenção e cuidado nas situações de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, quando esteja em causa o acesso a emprego e condições de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, designadamente, no que respeita ao cumprimento do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho conjugado com o direito à igualdade e não discriminação em função do sexo no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP): A CTP VOTA A FAVOR DA CONCLUSÃO DO PRESENTE PARECER, POR ENTENDER QUE, NOS TERMOS DO DISPOSTO NO N.º 4 DO ARTIGO 112.º DO CÓDIGO DO TRABALHO, A PRESENTE RELAÇÃO LABORAL NÃO PODERIA ESTAR SUJEITA A PERÍODO EXPERIMENTAL. SEM PREJUÍZO DO REFERIDO QUANTO A ESTE CASO CONCRETO, ENTENDE QUE A DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO NO PERÍODO EXPERIMENTAL É UMA DECISÃO DESCRICIONÁRIA DAS PARTES, QUE NÃO PODE SER AQUI APLICADA.”