

PARECER N.º 537/CITE/2019

Assunto: - Discriminação em função do sexo e direitos relativos à maternidade, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo certo entre a trabalhadora ... e a

Processo n.º 1406/QX/2019

I – OBJETO

- 1- A CITE recebeu, em 15/01/2019, exposição remetida pelo Sindicato..., em representação da associada Eng.^a ..., cujo teor se reproduz, infra:

"(...)

- A senhora Eng.^a ... celebrou em 1 de Fevereiro de 2016 um contrato de trabalho a termo certo, "por um período de 12 meses", com a empresa ..., (...) tendo por fim "assessoria técnico-comercial" de ..., justificando a aposição de termo resolutivo com o "acréscimo excepcional da actividade da empresa" (cfr. Cláusula 4ª do Contrato de Trabalho, cuja cópia se junta).

- Para além das suas funções ligadas particularmente à área da ..., a Sr.^a Eng.^a ... também as exerce na área técnico-comercial, contactando clientes em Portugal e Espanha.

- Na manhã de 2 de Janeiro de 2019, primeiro dia de trabalho após as Festas Natalícias e de final de ano, a Sr.^a Eng.^a ... informou a empregadora por escrito (correio electrónico) que se encontrava em estado de gestante, juntando "boletim médico" atestando tal situação. À tarde foi surpreendida com a entrega, "em mão", da carta de denúncia do contrato de trabalho datada de 1 de Janeiro de 2019, para assinar como tomada de conhecimento. Atento à inusitada denúncia do contrato, assim como à incongruência da data que nela constava, decidiu não assinar sem se aconselhar previamente.

- Face ao exposto, suscitam-se algumas dúvidas sobre a real motivação da empregadora para fazer cessar o contrato, fazendo crer que o anúncio da gravidez foi determinante para tal decisão da empregadora, e que ora assume uma maior clareza tendo em conta que muito recentemente, a 10 de Janeiro de 2019, a

gerência da empresa divulgou a oferta de cargo para a área técnico-comercial da empresa (de que juntamos cópia), e que, na verdade, coincide com a área de trabalho e as funções que a Sr.ª Eng.ª ... tem desempenhado desde a data da sua admissão.

- Nos termos do n.º 3 do artigo 144.º, sob a epígrafe "Informações relativas a contrato de trabalho a termo" é determinado que, sob cominação legal, "o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante", devendo igualmente "comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

(...)"

- 1.1-** Por e-mail, de 30/03/2019 e de 2/04/2019, a trabalhadora esclareceu que não assinou a comunicação da caducidade do contrato de trabalho, na data em que lhe foi apresentado, nem posteriormente e que não recebeu qualquer comunicação por correio.

Mais esclarece que " no dia 3 de janeiro, dia seguinte a me ter informado de forma discriminatória e cruel de que não me iria renovar o contrato, entregando o papel com data de 1 de janeiro do qual me recusei a assinar. Com o risco de pôr em causa a minha saúde e do bebé tive que me deslocar ao hospital e centro de saúde com dores muito fortes abdominais e vômitos. Ficando de baixa médica até 31 de janeiro. Entretanto durante o mês de janeiro, estando eu de baixa médica em repouso, a entidade patronal (...) colocou o anúncio para preencher a minha vaga, enviou um email a todos os colaboradores informando que deixaria de pertencer à empresa a partir do dia 31 de janeiro (em anexo o email)). No dia 31 de janeiro desloquei-me à entidade patronal e foi-me recusado entrar no meu computador e a minha secretária já estava toda limpa. Posto estes pontos achei que eles estariam a agir de forma legal e que o meu despedimento estaria conforme.

Até à data tive conhecimento que a pessoa que irá exercer as minhas funções ainda se encontra noutra empresa. Estando a cumprir os prazos legais antes de se

apresentar à O nome dela é ..., mas não sei o segundo nome nem me deram a certeza do primeiro nome."

No tocante às funções desempenhadas pela pessoa que preencher a vaga informa que: *"(...)As funções serão as mesmas uma vez que eu era a única pessoa que exercia estas funções.(...)"*

1.2- Em anexo, à exposição, foi junto:

a) Cópia do e-mail remetido pela trabalhadora ao empregador, no dia 02/01/2019 a comunicar o estado de gestante e cópia do boletim médico que atesta esse facto;

b) Cópia da comunicação do empregador, dirigida à trabalhadora, com a data de 01/01/2019 e a indicação "Entregue em mão", que constitui a intenção de não renovação do contrato de trabalho a termo certo, que cessa os seus efeitos no dia 31/01/2019;

c) Cópia do e-mail remetido, em 04/01/2019, a todos os colaboradores do empregador com o seguinte teor:

"Após 3 anos ao serviço no departamento de ... da nossa empresa a colega ... cessa funções na ..., no dia 31/01/2019.

Agradecemos à ... todo o entusiasmo posto nos projetos em que participou.

Aproveitamos para desejar à ... felicidades na sua vida pessoal e profissional futura."

d) Impressão da página do site www.linkedin.com/jobs, no dia 10/01/2019, com a publicação de anúncio do qual se extrai:

"Técnico Comercial – ...

.... ..., PT

***Nova** . Anunciada há 11 horas . 2 visualizações*

Descrição da vaga

Empresa de produtos para ... operando em Portugal e

Espanha, pretende admitir,

Colaborador com Formação superior em Qualquer das Ciências

Nível de experiência

Iniciante

(...)

da Vida para Função Técnico-comercial na área da ..., com

- Boa capacidade de relacionamento interpessoal
- Residência na área da ... e disponibilidade para deslocações
- Aptência para trabalho de campo e de escritório
- (...)”

e) Impressão de página do Facebook relativa a um grupo ligado ao ramo da ..., ao qual aderiu ... sócio-gerente da empresa “ ..., Lda”, com a epígrafe Os ...”, com a seguinte publicação:

“Estimados ..., a ..., laboratório farmacêutico com forte gama de produtos para ..., abriu vaga para delegado comercial nesta área. Procura-se alguém com formação em ciências da vida e com conhecimentos na área da ... para trabalho técnico-comercial. Fundamental aptidão por comunicar, disponibilidade para viajar e residência na área de Enviar pf candidaturas com CV com foto para”

1.3- Foi junta, declaração emitida pela CITE, em 04/03/2019, que atesta que a entidade empregadora não realizou a comunicação de não renovação do contrato de trabalho a termo, de acordo com o n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho.

1.4- Do processo consta declaração da trabalhadora, a autorizar a CITE a contactar a sua entidade empregadora.

2- Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE, e porque a discriminação no acesso ao emprego, por motivo de maternidade, nos termos previstos no artigo 24.º do Código do Trabalho é proibida nos termos do artigo 25.º do mesmo diploma, porquanto a trabalhadora ou candidata 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, sem prejuízo do gozo de direitos relacionados com a gravidez e a parentalidade, como seja a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores e, ainda porque as entidades empregadoras estão

obrigadas por lei, sempre que tiverem intenção de não renovar o contrato de trabalho a termo das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, a comunicar esse facto à CITE, indicando as razões para a não renovação, sendo que o não cumprimento deste formalismo poderá constituir contra-ordenação grave, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 144.º, do Código do Trabalho, procedeu-se, à notificação da entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, expedida em 10.05.2019, para prestar informação, no prazo de dez dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.

3. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, em 21.05.2019, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito, resposta que se reproduz:

"(...)

Na sequência da V/carta (...) relativa ao processo 1406/QX/2019 relativo à não renovação de contrato a termo certo da N/ ex-funcionária (...), oferece-nos dizer o seguinte:

Dos antecedentes da empresa.

• Há data da saída de ... (...) ,além de (...), na qualidade de gerente, trabalhavam na ... 19 trabalhadores dos quais 10 eram mulheres (inclui a própria). Nos 3 cargos superiores e de coordenação da empresa encontramos: (...) ,como directora técnica; (...), como directora comercial, (...), como directora de logística e operações. Estes factos comprovam a abordagem igualitária e exclusivamente baseada no mérito que guia a escolha das pessoas para o desempenho de qualquer função na empresa.

• Podemos ainda comprovar que nos seus 16 anos de existência, a ... teve várias funcionárias grávidas, tendo sempre respeitado essa condição, bem como todos os direitos laborais que lhes advêm dessa condição. Apenas como exemplo das três funcionárias com cargos de coordenação referidas, duas tiveram já filhos ao serviço da empresa. Dado o carácter quase familiar da empresa, estes momentos em que os nossos(as) funcionários(as) aumentam a sua família, são internamente vividos com

alegria e partilhando muitos aspectos pessoais numa sã convivência.

Das razões para a não renovação de contrato.

Confirmando tal como se afirma na V/ carta supracitada que (...) foi contratada a termo certo por um aumento de actividade na área dos produtos para ..., tendo funções e responsabilidades técnico-comerciais, e como objectivo o suporte ao crescimento desta área da empresa. No entanto, e apesar do esforço da empresa de representar mais produtos, a área de produtos para ... apresentou consistentemente um decréscimo de receitas. Assim de 2016 para 2017 apresentou um decréscimo de 9% e de 2017 para 2018 apresentou um decréscimo de 5%. Ao contrário das restantes áreas de actuação da empresa com crescimento de 21% de 2016 para 2017 e de 12% de 2017 para 2018.

Das razões para a diminuição de actividade na área de ... da empresa.

Em discussões internas ... (...) argumenta que se tratam de razões de mercado em que um dos nossos principais produtos estaria sob forte ataque da concorrência.

Da avaliação de desempenho feita internamente acresce que podem existir razões ligadas à própria insuficiência de desempenho de ... (...), a saber:

- Enfoque constante em produtos não prioritários ou de nicho, deixando os mais importantes produtos desprotegidos perante a concorrência, apesar das orientações superiores regulares em sentido oposto.*
- Atendimento tardio e pouco expedito dos clientes que solicitavam informações pelas diversas vias junto da empresa.*
- Tentativas frequentes de se desresponsabilizar passando culpas a colegas perante falhas ocorridas em tarefas da sua responsabilidade.*
- Comunicação escrita, em particular aquando da elaboração de artigos da especialidade, um dos principais meios de comunicação técnico-comercial da empresa neste sector, feita de forma extremamente incorrecta em forma e conteúdo, obrigando a uma alocação de recursos de revisão integral e constante de todo o seu trabalho com expressão escrita.*

Apesar do esforço contínuo durante quase 3 anos por parte da sua chefia directa e de outras pessoas na empresa de acompanhamento e de melhoria de aptidões da ... (...), esta continuava a manifestar um insuficiente desempenho, não apresentando os níveis de autonomia que se esperariam.

Qualquer que tenha sido a ponderação dos factores que a originam, factual é a diminuição da actividade na área dos produtos ..., extinguindo assim o pressuposto do contrato de trabalho estabelecido entre as partes. De facto a decisão de não renovação foi tomada ainda no final de 2018 aquando da avaliação de fecho do ano feita a meio de Dezembro, tendo a sua comunicação sido adiada para depois da quadra natalícia por respeito à tranquilidade da ... (...) e da sua família nesse período. Julgamos ficar assim claro que a alegada gravidez (...) nesta ocasião é manifestamente uma infeliz coincidência que muito lamentamos e que é totalmente alheia à decisão de não renovação do seu contrato de trabalho.

Da solução de continuidade dada ao sector da ... na

- O sector de ... na ... mantém-se, mas dado o seu abaixamento de actividade como ficou anteriormente explicado, foi decidido agregá-lo a outro sector que iniciámos na empresa, o dos produtos para Neste sentido procurámos candidatos com perfil técnico-comercial na área da ..., dado ser esta a área nova para a empresa, sendo o conhecimento em ... dos candidatos uma aptidão ainda com interesse, mas já não essencial à função.*

- A comprovar esta nova estratégia da empresa foi contratada a ..., (...), pessoa com vários anos de experiência no sector da ..., em particular na área da ..., e sem qualquer experiência ou conhecimento na área da Não foi, nem será enquanto a racionalidade económica não o aconselhar, contratada nenhuma pessoa com conhecimento ou experiência em*

Assim anexamos "print-screens" dos anúncios que à altura publicámos e que serviram de base à presente contratação. As menções em blogues e nos meios da ... da vaga seriam sempre inseridas neste processo, sendo apenas uma tentativa de obter candidatos que além da valência central em ... pudessem ter algum contacto ou gosto pela Apesar de que tal tentativa se revelou infrutífera como ficou

evidenciado pela contratação da ... (...).

Julgo ter podido demonstrar a validade das razões que nos levaram a não renovar o contrato a termo certo (...)."

- 3.1-** Com a comunicação da entidade empregadora foi junto cópia do anúncio publicado na LinkedIn pela entidade empregadora, para admissão de Delegado de ..., no âmbito da atividade técnico/comercial junto de clientes com atividade ... e cópia do anúncio publicado no site da Net.empregos, para o mesmo cargo e funções, em 20/02/2019.
- 3.2-** Por e-mail de 09/05/2019, a trabalhadora veio informar o nome da funcionária que a foi substituir e juntar panfleto relativo à apresentação desta funcionária em representação da entidade empregadora, no âmbito do Seminário subordinado ao tema "...", realizado a 18/05/2019, em A queixosa mencionou que também esta era uma das suas funções na empresa.
- 4.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

" (...)

d) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (...)."

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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, 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: (...)Com o fim de evitar a discriminação contra as mulheres por causa do casamento ou da maternidade e de garantir o seu direito efectivo ao trabalho, os Estados Partes comprometem-se a tomar medidas apropriadas para: a) 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; (...)."*

2. De acordo com a Diretiva 2006/54/CE do parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres e domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), Considerando (23) qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo."

3. A alínea c) do n.º 2 do Artigo 2.º da referida Diretiva sobre "Definições", estabelece que:
 2. Para efeitos da presente diretiva, o conceito de discriminação inclui:

c) Qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na aceção da Diretiva 92/85/CEE.

4. Já na Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992 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.”*
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).

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."

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, 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.”*
8. 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.
9. Determina o n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho que: *“O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta (...)”, e refere o n.º 5 que cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado/a, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.”*
10. Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

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.

- 11.** 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).
- 12.** 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).
- 13.** Neste sentido, e quando está em causa uma situação de não renovação de contrato a termo resolutivo certo ou a não manutenção de um contrato a termo resolutivo incerto de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, importa aferir se no caso em concreto o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho foi assegurado, designadamente no que se refere aos critérios de seleção e a condições de contratação e a critérios para seleção de trabalhadores a despedir, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 14.** 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.

- 15.** Nos termos do artigo 25º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cabe a quem alegar a discriminação apresentar os elementos de facto suscetíveis de a indiciarem, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação, nomeadamente em função do sexo.
- 16.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora, grávida de 8 semanas à data dos factos, alega que a entidade empregadora não lhe renovou o contrato de trabalho a termo certo, celebrado a 01/02/20, com a duração de 12 meses e objeto de 2 renovações, que caducou em 31.01.2019, em virtude da sua condição de grávida.
- 17.** Criou esta convicção, pelo facto de imediatamente após ter comunicado ao empregador o seu estado de gestante no dia 02/01/2019, o que fez por e-mail no período da manhã, ter recebido, no mesmo dia, no período da tarde, uma carta em mão, com a comunicação da caducidade do seu contrato de trabalho, datada de 01/01/2019.
- 18.** E também pelo facto de, 10 dias após a comunicação da caducidade do seu contrato, a entidade empregadora ter divulgado anúncio para contratação de um técnico comercial - ..., cujo perfil coincide com a área de trabalho e funções da queixosa.
- 19.** A comunicação da caducidade do contrato e o modo como a mesma foi realizada e que a queixosa caracteriza como cruel, dado que se revelou inesperada e num momento particularmente feliz para a queixosa, levou a que a queixosa se sentisse mal, no dia seguinte ao da comunicação da caducidade do seu contrato, com fortes dores abdominais e vómitos, tendo-se deslocado ao hospital e centro de saúde onde lhe foi passado atestado médico até 31/01/2019.

20. Aquando da publicação do anúncio a queixosa ainda se encontrava ao serviço da entidade empregadora.
21. E esclarece que era a única pessoa que exercia as funções de técnica comercial na área de
22. A entidade empregadora pronunciou-se no sentido de refutar que a caducidade do contrato da queixosa seja motivada por razões que se prendem com a parentalidade, designadamente, o estado de gravidez da trabalhadora.
23. Alega que as razões para a caducidade do contrato se prendem com razões de mercado, porquanto a empresa apresentou consistentemente um decréscimo de receitas na área dos produtos para ..., registando de 2016 para 2017 um decréscimo de 9% e de 2017 para 2018 um decréscimo de 5%, ao contrário das restantes áreas de atuação da empresa com crescimentos de 21% de 2016 para 2017 e de 12% de 2017 para 2018.
24. Assaca responsabilidades diretas à queixosa para o decréscimo das receitas, decorrentes da insuficiência do seu desempenho, afirmando que não apresentava os níveis de autonomia esperados, apesar do esforço contínuo durante quase 3 anos por parte da sua chefia direta e de outras pessoas no seu acompanhamento e melhoria de aptidões.
25. Declara que o setor de ... se mantém na empresa, embora agregado a outro setor iniciado na empresa, o dos produtos para ..., razão pela qual procuraram candidatos com perfil técnico-comercial na área da ..., dado ser esta a área nova para a empresa, sendo o conhecimento em ... dos candidatos uma aptidão ainda com interesse, mas já não essencial à função.

26. Da análise do contraditório, é perceptível que o posto de trabalho ocupado pela queixosa e as funções por si desempenhadas se mantêm, uma vez que o setor de ... se mantêm, embora agregado a outro setor, que não existia na empresa e foi criado aparentemente, após a saída da queixosa da empresa.
27. É afirmado pelo empregador que foi contratada a ..., ..., pessoa com vários anos de experiência no setor da ... e sem qualquer experiência ou conhecimento na área da
28. Sucede que foi esta trabalhadora que, em representação da empresa, consta do programa do seminário subordinado ao tema "...", realizado em 18/05/2019, na qualidade de oradora, no módulo "...".
29. Tal demonstra mais uma vez que a área da ... se mantêm viva na empresa, bem como as funções desempenhas pela queixosa e que foram atribuídas a uma funcionária contratada, na sequência da não renovação do seu contrato.
30. O interesse pela área da ... manteve-se elevado e constituiu o foco dos anúncios publicados no site www.linkedin.com/jobs, no dia 10/01/2019, e na página do facebook dos quais se extrai a intenção de contratar um *"Técnico Comercial - ..."*, com área de atuação *"em Portugal e Espanha"* e a menção de que a *"..., laboratório farmacêutico com forte gama de produtos para ..., abriu vaga para delegado comercial nesta área."* (sublinhado nosso)
31. Aliás, nestes anúncios apenas era feita menção à área da ... e a caracterização da atividade da empresa, feita pelos próprios dirigentes e que menciona uma forte gama de produtos para ..., leva à questionar o alegado pela empresa no âmbito do exercício do contraditório, quando justifica a caducidade do contrato da queixosa pela diminuição da

atividade na área dos produtos ..., o que levou à extinção dos pressupostos do contrato de trabalho celebrado com a queixosa.

- 32.** No espaço de aproximadamente, um mês, a entidade empregadora alterou o anúncio para admissão de técnicos comerciais junto de clientes com atividade
- 33.** A ser verdade que, já no final de 2018, havia o propósito de não renovar o contrato com a trabalhadora queixosa devido a uma diminuição da atividade na área dos produtos de ..., a par da intenção de dar início a produtos na área da ..., não se compreende que os primeiros anúncios publicados em Janeiro, não reflitam esse objectivo, antes o contrariem declaradamente.
- 34.** Quanto às alegações relativas ao desempenho profissional da queixosa que considera revelador de insuficiências e que terão contribuído para a diminuição de receitas na área dos produtos de ..., haverá a dizer que no contrato de trabalho celebrado com a queixosa, a aposição do termo resolutivo, foi justificado com o acréscimo excepcional da atividade. Ora, se no ano de admissão da queixosa se verificou um decréscimo de 9% de receitas e no ano seguinte esse decréscimo manteve-se, embora em menor percentagem, haveria razões para a não renovação do contrato da queixosa, por extinção do fundamento legal que justificou a sua contratação, muito antes da data em que ocorreu.
- 35.** Mas tal não aconteceu. A trabalhadora manteve-se na empresa e a exercer as mesmas funções durante praticamente 3 anos, até comunicar que se encontrava em estado de gestante, o que não afasta os indícios de discriminação em razão da parentalidade.
- 36.** Por outro lado, o empregador indica os motivos pelos quais considera que o desempenho da queixosa se revelou insuficiente para os objectivos pretendidos, mas não afastou os indícios de discriminação ao não

demonstrar o alegado, designadamente, através do envio de e-mails ou outro documento que comprove que as orientações emanadas dos dirigentes, não estavam a ser cumpridas ou que a forma de atuação da queixosa levasse a reclamações ou queixas por parte de clientes ou ainda através do envio das avaliações de desempenho da queixosa, que permitissem comprovar as afirmações proferidas.

- 37.** Do processo consta ainda declaração emitida pela CITE, em 04/03/2019, que comprova a falta de comunicação da não renovação do contrato de trabalho a termo, no prazo de cinco dias úteis e o motivo que subjaz à não renovação do contrato, nos termos do nº 3 do artigo 144º do Código do Trabalho, por estar em causa uma trabalhadora grávida.
- 38.** Verifica-se assim, que o empregador não cumpriu a obrigação legal que sobre ele impende, sempre que tiver a intenção de não renovar o contrato de trabalho a termo das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, o que constitui contra-ordenação grave, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 144.º, do Código do Trabalho.
- 39.** Em suma, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja um nexo de causalidade entre o estado de gravidez da trabalhadora e a não renovação do contrato de trabalho por parte do empregador, porquanto este não justificou de forma concreta a necessidade e o motivo para a não renovação do contrato, tendo-se inclusive verificado, conforme fundamentado ao longo do parecer, que o posto de trabalho se manteve em virtude da contratação de uma trabalhadora para o exercício das funções desempenhadas pela queixosa.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.** Existirem indícios de prática discriminatória relativa ao direito à igualdade no acesso ao emprego, em virtude da não renovação do

contrato de trabalho a termo com a trabalhadora grávida ..., praticada pela entidade ...

- 3.2** Remeter o presente parecer à ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho, uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude de direitos relativos à maternidade, o que constitui contra-ordenação muito grave, por violação das disposições conjugadas dos artigos 24 e 25º do CT e por violação da obrigação legal de comunicar à CITE, a não renovação do contrato de trabalho a termo e os fundamentos da mesma, por estar em causa trabalhadora grávida, o que constitui contra-ordenação grave.
- 3.3** Informar a trabalhadora que, nos termos do artigo 28º do Código do Trabalho, a trabalhadora que seja lesada por ato discriminatório tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerias do direito.
- 3.4** Recomendar ao empregador “...” 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 25 DE SETEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.