

PARECER N.º 659/CITE/2019

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

Processo n.º 3710-QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 16.09.2019, a CITE recebeu por correio eletrónico, um pedido de intervenção da trabalhadora lactante ..., a propósito da não renovação de contrato de trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo certo.

1.2. Na sua exposição, trabalhadora descreve os factos da forma que se transcreve:

“(...) Exmos. Senhores,

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

... (...), portadora do cartão de cidadão (...), do contribuinte (...) e segurança social (...), casada, nascida em 31 de outubro de 1976, residente em (...), vem apresentar DENÚNCIA E QUEIXA contra o Agrupamento de Escolas de ... (Código do agrupamento – ...), com o contribuinte ..., com sede em

A apresentação da denúncia e queixa é realizada na sequência da declaração emitida pelos serviços da CITE onde consta que o Agrupamento de Escolas ... não comunicou a não renovação do contrato de trabalho a termo de acordo com o n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e faz-se nos seguintes termos:

Foi ..., contratada pelo Agrupamento de Escolas ... em setembro de 2017 para a função de Técnica Especializada (...) com um horário completo de 35 horas semanais, contrato esse que teria termo no dia 31 de agosto de 2018.

A par da sua contratação, foram também contratadas outras técnicas especializadas para as áreas de ..., ..., ... e duas Técnicas para acompanhamento de turmas ..., todas estas contratações foram feitas ao abrigo do programa TEIP (Territórios Educativos de Intervenção Prioritária) que continua em vigor até à data.

Por diretivas da Secretária de Estado da Educação, e se ambas as partes constantes no Contrato de Trabalho concordassem, em julho de 2018 todas as técnicas especializadas contratadas em setembro foram reconduzidas para o ano letivo seguinte (2018/2019) sem que as vagas que ocupavam tivessem de ir a concurso, portanto as mesmas apresentaram-se ao serviço no primeiro dia útil de setembro e continuaram a desenvolver a sua atividade profissional.

No decorrer do ano letivo 2018/2019, a queixosa engravidou, informou a escola no prazo legal exigido e exerceu funções até ao dia 11 de março de 2019, data em que ficou de baixa médica por gravidez de risco até ao dia 24 do mesmo mês, data do parto, e posteriormente entrou em situação de licença por parentalidade, informando também a escola com os documentos necessários acerca da duração da referida licença também nos prazos legais exigidos.

Em 23 de julho do corrente ano e tal como no ano transato, houveram também indicações por parte do Ministério da Educação – Direção Geral da Administração Escolar, de recondução das técnicas, caso ambas as partes estivessem interessadas. Acontece que ao contrário das colegas, a queixosa não foi convidada a estar nessa situação. Contactou o coordenador das técnicas que até á data não deu resposta, contudo cerca de duas semanas

depois das colegas terem entregue o documento da recondução, a queixosa dirigiu-se à secretaria da escola e entregou-o também, sem qualquer resposta até á data.

É possivelmente importante referir que na deslocação à secretaria e por sugestão da funcionária, a queixosa preencheu um documento relativo às férias, onde colocou as datas de 21 de agosto (visto a licença terminar a 20 de agosto) até ao final do contrato (31 de agosto) e nessa altura foi informada que se não houvesse recondução, as restantes férias seriam pagas (fato que se confirmou) mas que não poderia gozar as restantes férias após o contrato porque não sabiam se seria renovado.

Após a data de "terminus" do contrato contatei a escola e fui informada que me iria ser fornecido por email, o documento para apresentar na Segurança Social para requerer o subsidio de desemprego pois ao contrário das restantes técnicas, a queixosa não foi reconduzida.

Por estar em situação de LACTANTE, pela não comunicação por parte da entidade patronal da intenção da não renovação do contrato à CITE, pela discriminação face ao tratamento comparando com as restantes colaboradoras da instituição nas mesmas condições e depois de esclarecida juridicamente junto da CITE, pode ... afirmar que a sua entidade patronal infringiu a lei nos seguintes termos:

- Artigo 343.º do Código do Trabalho – não houve comunicação por escrito 15 dias antes do prazo do contrato de trabalho expirar (artigo 344.º do Código do Trabalho);

- N.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho – não houve comunicação à CITE;

- Artigo 24.º do Código do trabalho – direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho (n.º 1, n.º 2 a, b, c, d, n.º 3 a, b, n.º 4);

- Artigo 23.º do Código do Trabalho;

- Artigo 25.º do Código do Trabalho.

Pelo exposto e cabendo à CITE as situações de discriminação, gozo de direitos relacionados com a parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vem ... apresentar DENÚNCIA E QUEIXA à entidade competente, contra o Agrupamento de Escolas

Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos (...)”.

1.3. No âmbito da atribuição da CITE, prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, através de ofício datado de 24.09.2019, foi solicitada pronúncia à entidade empregadora.

1.4. Na sequência da notificação efetuada pela CITE, a entidade empregadora, por ofício recebido nesta Comissão em 10.10.2019, respondeu nos seguintes moldes:

“(...) Assunto: Queixa da trabalhadora ...

Em referência à queixa apresentada pela trabalhadora ..., informo que o lugar foi extinto em virtude de o Agrupamento ter uma Técnica a desempenhar essa função (...)”.

1.5. Face à resposta da entidade empregadora, a CITE por ofício recebido pelo Empregador em 14.10.2019, informou e solicitou o seguinte:

Na sequência da comunicação de V. Exas., em resposta ao nosso ofício com referência .../2019, à qual foi prestada a melhor atenção, serve o presente para informar o seguinte:

A trabalhadora ... apresentou queixa por discriminação em função da maternidade, no tocante ao acesso ao emprego, uma vez que, considera que o seu contrato de trabalho não foi renovado por ter gozado de direitos relacionados com a parentalidade – artigo 24.º do Código do Trabalho.

De acordo com o artigo 23.º do Código do Trabalho, considera-se discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável. Por discriminação indireta, entende-se, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja obviamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta em razão de qualquer fator de discriminação, cabendo a quem alega a discriminação indicar o/a trabalhador/a em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar

que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

Salienta-se que a violação do normativo referido constitui contraordenação muito grave nos termos do artigo 25.º n.º 7 do Código do Trabalho.

Mais se informa que a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere ao trabalhador/a o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito - vide artigo 28.º do Código do Trabalho.

Face ao exposto, solicita-se, que no prazo de 10 dias, sejam remetidos os seguintes documentos e esclarecimentos:

- Contrato de trabalho da trabalhadora que se encontra a desempenhar as funções anteriormente desempenhadas pela trabalhadora queixosa ..., bem como o contrato da trabalhadora queixosa e eventuais renovações dos referidos contratos.

- Indicação expressa dos motivos que levaram V. Exas., a optar pela recondução/contratação de outra trabalhadora em detrimento da recondução da trabalhadora queixosa.

- Junção de toda a documentação e informação considerada como pertinente para a apreciação da matéria em análise.

Por último, informa-se V. Exas., que na ausência de resposta, nos termos da alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de março, a CITE emitirá o competente Parecer (...).

1.6. O ofício da CITE mereceu a resposta da Entidade Empregadora, que refere o seguinte que se transcreve:

Assunto: Queixa da trabalhadora ...

Em referência à queixa apresentada pela trabalhadora ..., informo que não se pode pagar o vencimento a dois trabalhadores ao mesmo tempo pela mesma função.

Junto envio 1 declaração sobre a situação no Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (PREVPAP) da Técnica Especialista

Com os melhores cumprimentos (...)".

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, em sintonia com os princípios da União Europeia consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes e aos pais e as mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional (n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)), assim como instituiu o dever de solicitar o parecer prévio à entidade com competência na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho no emprego e na formação profissional sempre que esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 63.º do Código do Trabalho), ou o dever de comunicar o motivo para a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho).

2.6. Conforme referido no Acórdão do Tribunal de Justiça, proferido no Processo C-438/99, disponível em www.eur-lex.europa.eu: "(...) *Pela sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.º da Diretiva 92/85 proíbe a não renovação pelo empregador do contrato de trabalho com duração determinada de uma trabalhadora grávida. 40. M. L. Jiménez Melgar sustenta que a proteção que decorre do artigo 10.º da Diretiva 92/85 beneficia as mulheres vinculadas ao seu*

*empregador tanto por um contrato com duração indeterminada como por um contrato com duração determinada. Uma interpretação contrária dessa disposição redundaria em operar uma discriminação incompatível com o objetivo da referida diretiva. 41. No mesmo sentido, a Comissão alega que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, na medida em que esteja provado que é devida a motivos relacionados com a gravidez, constitui igualmente uma discriminação direta em razão do sexo. Com efeito, a não renovação de tal contrato equivaleria a uma recusa de contratar uma mulher grávida, o que seria claramente contrário aos artigos 2.º e 3.º da Diretiva 76/207, tal como o Tribunal de Justiça o tem entendido em várias ocasiões (acórdãos de 8 de novembro de 1990, Dekker, C-177/88, Colect., p. I-3941, n.º 12, e de 3 de fevereiro de 2000, Mahlburg, C-207/98, Colect., p. I-549, n.ºs 27 a 30). (...) 43. A este propósito, força é declarar que a Diretiva 92/85 não efetua qualquer distinção, quanto ao alcance da proibição do despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, consoante a duração da relação de trabalho em causa. Se o legislador comunitário tivesse querido excluir do âmbito de aplicação da referida diretiva os contratos com duração determinada, que representam uma parte importante das relações de trabalho, tê-lo-ia expressamente precisado (acórdão hoje proferido, Tele Danmark, C-109/00, Colect., p. I-6993, n.º 33). 44. É, portanto, manifesto que a proibição de despedimento enunciada no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplica tanto aos contratos de trabalho com duração determinada como aos celebrados com duração indeterminada. 45. É também evidente que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser equiparado a um despedimento e, como tal, não é contrário ao artigo 10.º da Diretiva 92/85. 46. Todavia, tal como salientaram tanto o advogado-geral, no n.º 50 das suas conclusões, como a Comissão, em certas circunstâncias, **a não renovação de um contrato com duração determinada é suscetível de se analisar como uma recusa de recrutamento.** Ora, é de jurisprudência constante que uma recusa de contratação de uma*

trabalhadora, julgada porém apta a exercer a atividade em causa, em razão do seu estado de gravidez, constitui uma discriminação direta baseada no sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207 (acórdãos, já referidos, Dekker, n.º 12, e Mahlburg, n.º 20). Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se a não renovação de um contrato de trabalho, quando este se inscreve numa sucessão de contratos com duração determinada, foi efetivamente motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora. 47. Deve, por conseguinte, responder-se à terceira questão que, embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplique tanto aos contratos de trabalho com duração indeterminada como aos celebrados com duração determinada, a falta de renovação de tal contrato, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser considerada um despedimento proibido pela referida disposição. Todavia, na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora, constitui uma discriminação direta em razão do sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207.”

2.7. Na verdade, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em 30 de abril de 1998 – Acórdão Thibault – esclareceu inequivocamente que: “25. (...) A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva¹, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1). Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, 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.”

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

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. O artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho - aplicável aos vínculos de emprego Público por força do disposto da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LGTFP – determina o que se transcreve:

“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 28/2015, 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. Nos termos do disposto no artigo 30.º do Código do Trabalho, a exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalho 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. O artigo 28.º do Código do trabalho determina que a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

2.14. No caso concreto, está em causa uma situação de não renovação de contrato a termo resolutivo certo de uma trabalhadora lactante, pelo que importa aferir se o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho foi assegurado,

designadamente no que se refere aos critérios de seleção e a condições de contratação e a critérios para seleção de trabalhadores a despedir, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

2.15. Ora, a trabalhadora queixosa vem referir que celebrou, ao abrigo dos artigos 56.º e seguintes da LGTFP, com o Ministério da Educação, através do Agrupamento de Escolas ..., um contrato de trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, com início a 13.09.2017 e termo em 31.08.2018. O referido contrato de trabalho foi objeto de um acordo de renovação com vigência entre 01.09.2018 e 31.08.2019.

2.16. Sucede que, a trabalhadora ao longo da execução da renovação do contrato de trabalho engravidou, tendo em 11.03.2019 entrado de licença em situação de risco clínico até 24.03.2019, data do parto, após o qual, gozou as respetivas licenças.

2.17. Na exposição remetida a esta Comissão, a trabalhadora queixosa refere que tal como no ano letivo transato, houve indicação do Ministério da Educação – Direção Geral da Administração Escolar, para a recondução das técnicas contratadas ao abrigo do contrato-programa TEIP, caso ambas as partes estivessem interessadas.

2.18. Mais acrescenta a trabalhadora que, ao contrário de si, todas os/as trabalhadores/as contratados para o programa TEIP foram convidados/as a renovar o contrato de trabalho, referindo ainda que não foi convidada a renovar o contrato de trabalho pelo facto de estar na condição de lactante.

2.19. No que concerne à não renovação de contrato de trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, importa chamar à colação o disposto no artigo 56.º da LGTFP que determina que *"Em tudo o que não seja regulado na presente lei,*

aplica-se subsidiariamente ao vínculo de emprego público a termo resolutivo o regime do Código do Trabalho, no que não seja incompatível com o disposto na presente lei”.

2.20. Neste sentido, considerando que a LGTFP não determina a forma da comunicação de não renovação de contrato de trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 344.º do Código do Trabalho, isto é, o contrato de trabalho caduca no final do prazo estipulado ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar.

2.21. No caso em apreço, além da comunicação supramencionada, competia ainda ao Empregador Público, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 64.º da LGTFP, comunicar à Entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato a termo da trabalhadora lactante.

2.22. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.23. Em obediência ao Princípio do contraditório, a CITE informou o empregador da queixa apresentada, solicitando que se pronunciasse no prazo de 10 dias úteis, ao qual, obteve a seguinte resposta que se transcreve: *“Em referência à queixa*

apresentada pela trabalhadora ..., informo que o lugar foi extinto em virtude de o Agrupamento ter uma técnica a desempenhar essa função”.

2.23. Face à resposta da entidade empregadora, esta Comissão informou a referida entidade nomeadamente do disposto no n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, que estabelece que compete a quem alega a discriminação indicar o/a trabalhador/a em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à mesma entidade provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Foi ainda solicitado o envio dos seguintes documentos:

- Contrato de trabalho da trabalhadora que se encontra a desempenhar as funções anteriormente desempenhadas pela trabalhadora queixosa, bem como, o contrato da trabalhadora queixosa e eventuais renovações dos referidos contratos;

- Indicação expressa dos motivos que levaram a entidade empregadora a optar pela recondução/contratação de outra trabalhadora em detrimento da recondução da trabalhadora queixosa;

- Junção de toda a documentação e informação considerada como pertinente para a apreciação da matéria em análise.

2.24. A entidade empregadora em resposta ao ofício da CITE informou que não é possível pagar vencimento a dois/as trabalhadores/as, ao mesmo tempo pela mesma função, juntando declaração sobre a situação no Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos precários (PREVPAP) da técnica Especialista ..., datada de 21.10.2019, sem, contudo, enviar os documentos solicitados.

2.25. Do processo consta ainda declaração emitida pela CITE, em 13/09/2019, que comprova a falta de comunicação da não renovação do contrato de trabalho a termo da trabalhadora lactante e ora queixosa.

2.26. 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 em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 64.º da LGTFP.

2.27. Em suma, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja umnexo de causalidade entre o estado de lactante da trabalhadora e a não renovação do contrato de trabalho por parte do empregador, porquanto este não justificou, como lhe competia, de forma concreta e objetiva a necessidade e o motivo para não renovar o contrato, tendo-se inclusive verificado, conforme fundamentado ao longo do presente parecer, que o posto de trabalho se manteve em virtude da contratação/recondução de uma trabalhadora para o exercício das funções desempenhadas pela queixosa.

2.28. Neste sentido, e tendo sido facultada a oportunidade à entidade empregadora de afastar os indícios de discriminação apresentados pela trabalhadora, que o não fez, como lhe competia, é de concluir pela existência de discriminação direta em função da maternidade, nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1. Existir prática discriminatória, praticada pela entidade empregadora **Agrupamento de Escolas de ...**, violadora do direito à igualdade no acesso ao emprego, em virtude da não renovação do contrato de trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo a termo com a trabalhadora lactante

3.2. Remeter o presente parecer à **Inspeção-Geral da Educação e Ciência**, uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude do exercício de direitos relativos à maternidade.

3.3. Recomendar ao **Agrupamento de Escolas de ...**, 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 20 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.