

PARECER N.º 50/CITE/2020

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ... por eventual discriminação por motivo de maternidade, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo celebrado com o ...

Processo n.º 3987/QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 30.09.2019, foi recebida na CITE, através de e-mail, um pedido de intervenção da trabalhadora especialmente protegida ..., a propósito do eventual motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo certo com o ...

1.2. A trabalhadora através de e-mail datado de 06.09.2019 descreve o que sucintamente se transcreve:

“Venho por este meio questionar se houve comunicação por parte do ... sobre a cessação do meu contrato e qual foi o parecer da vossa parte. O nome é ..., cartão de cidadão n.º ..., funcionária do ... desde o dia 5 de março de 2018 até à data do dia 4 de setembro de 2019. Por sua vez a partir do dia 8 de abril de 2019 por motivos de força maior tive de entrar em baixa por gravidez de risco o que me impossibilitou de dar continuidade às minhas funções, foi-me enviado uma carta de cessação de contrato na qual indicava apenas a data de início do contrato e a cessação do mesmo, ao receber a carta entrei em contacto com o ... a fim de obter esclarecimento perante esta situação dado que até à presente data não fui informada que o meu contrato não iria ser renovado e a resposta obtida via e-mail foi esta : “Findou a necessidade afeta ao exercício das funções que lhe estavam adstritas e que esteve na base da respetiva contratação” sendo que obtive

conhecimento que têm ocorrido contratações para as mesma funções que eu desempenhava. Tenciono saber se houve comunicação, qual o motivo e qual o vosso parecer perante a situação."

"Na sequência da vossa resposta, a minha questão é qual foi o vosso parecer perante esta situação à comunicação do ..., da vossa entidade, na qual o ... diz ter cessado a necessidade de me manter afeta ao exercício das funções que constituíam o objeto do respetivo contrato de trabalho visto que eu fui contrata como assistente comercial e é do meu conhecimento que foram contratadas novas pessoas para as mesmas funções do que eu há pouco tempo, sendo assim o que me parece é que não renovaram pelo simples facto de estar grávida."

- 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 11 de outubro de 2019, foi solicitado à entidade, o ..., através do ofício n.º 2162/2019, que se pronunciasse ao abrigo do direito contraditório sobre a exposição feita pela trabalhadora.
- 1.4. Em 30 de outubro de 2019, a CITE receciona a resposta da entidade empregadora, conforme se transcreve:

"Acusa-se a receção da carta de V. Exa, referente ao assunto em epigrafe, que mereceu a nossa melhor atenção. No seguimento da mesma, informa-se que o ... procedeu à caducidade do contrato de trabalho a termo celebrado com a ex-Colaboradora ..., no termo do prazo da sua duração máxima, em virtude de ter cessado a necessidade de a manter afeta ao exercício das funções que constituíam o objeto do respetivo contrato de trabalho.

Muito embora a irrelevância desse facto - por o fundamento respeitar à situação de primeiro emprego da trabalhadora - informamos que não foi contratado qualquer trabalhador para o posto em causa.

Embora a lei não imponha que o empregador informe o trabalhador sobre a razão subjacente à cessação do contrato de trabalho, o Banco informou a ex-Colaboradora, em 6 de agosto, do referido motivo.

Informa-se ainda que o Banco comunicou a essa Comissão o motivo da caducidade do contrato de trabalho celebrado com a ex-Colaboradora ..., conforme carta do Banco dirigida a essa Comissão, cuja cópia se anexa. Mantemo-nos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de Abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "*Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por*

ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: "(...). Ressalta *claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta. (...) "*

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de

tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.4. Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE de 19 de outubro de 1982 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, foi afirmado que:

Considerando que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança; Considerando que a proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres; Considerando que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o caráter obrigatório de um período de licença de maternidade de pelo menos duas semanas, repartidas antes e/ou após o parto; Considerando, além disso, que as disposições relativas à licença de maternidade não teriam igualmente efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho e da manutenção de uma remuneração e/ou do benefício de uma prestação adequada, Considerando que a noção de prestação adequada em caso de licença de maternidade deve ser considerada um ponto técnico de referência destinado a fixar o nível de proteção mínima e não deverá em caso algum ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença; Tal Diretiva veio determinar, no Artigo 10.º relativo a

“Proibição de despedimento” que: “A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo. 2. Quando uma trabalhadora, na aceção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito. 3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.”

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

renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho).

- 2.6. Conforme referido no Acórdão do Tribunal de Justiça, proferido no Processo C- 438/99, disponível em www.eur-lex.europa.eu: *"(...) Pela sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.º da Diretiva 92/85 proíbe a não renovação pelo empregador do contrato de trabalho com duração determinada de uma trabalhadora grávida. 40. M. L. Jiménez Melgar sustenta que a proteção que decorre do artigo 10.º da Diretiva 92/85 beneficia as mulheres vinculadas ao seu empregador tanto por um contrato com duração indeterminada como por um contrato com duração determinada. Uma interpretação contrária dessa disposição redundaria em operar uma discriminação incompatível com o objetivo da referida diretiva. 41. No mesmo sentido, a Comissão alega que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, na medida em que esteja provado que é devida a motivos relacionados com a gravidez, constitui igualmente uma discriminação direta em razão do sexo. Com efeito, a não renovação de tal contrato equivaleria a uma recusa de contratar uma mulher grávida, o que seria claramente contrário aos artigos 2.º e 3.º da Diretiva 76/207, tal como o Tribunal de Justiça o tem entendido em várias ocasiões (acórdãos de 8 de novembro de 1990, Dekker, C-177/88, Colect., p. I-3941, n.º 12, e de 3 de fevereiro de 2000, Mahlburg, C-207/98, Colect., p. I-549, n.ºs 27 a 30). (...) 43. A este propósito, força é declarar que a Diretiva 92/85 não efetua qualquer distinção, quanto ao alcance da proibição do despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, consoante a duração da relação de trabalho em causa. Se o legislador comunitário tivesse querido excluir do âmbito de aplicação da referida diretiva os contratos com duração*

determinada, que representam uma parte importante das relações de trabalho, tê-lo-ia expressamente precisado (acórdão hoje proferido, Tele Danmark, C-109/00, Colect., p. I-6993, n.º 33). 44. É, portanto, manifesto que a proibição de despedimento enunciada no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplica tanto aos contratos de trabalho com duração determinada como aos celebrados com duração indeterminada. 45. É também evidente que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser equiparado a um despedimento e, como tal, não é contrário ao artigo 10.º da Diretiva 92/85. 46. Todavia, tal como salientaram tanto o advogado-geral, no n.º 50 das suas conclusões, como a Comissão, em certas circunstâncias, a não renovação de um contrato com duração determinada é suscetível de se analisar como uma recusa de recrutamento. Ora, é de jurisprudência constante que uma recusa de contratação de uma trabalhadora, julgada, porém apta a exercer a atividade em causa, em razão do seu estado de gravidez, constitui uma discriminação direta baseada no sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207 (acórdãos, já referidos, Dekker, n.º 12, e Mahlburg, n.º 20). Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se a não renovação de um contrato de trabalho, quando este se inscreve numa sucessão de contratos com duração determinada, foi efetivamente motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora. 47. Deve, por conseguinte, responder-se à terceira questão que, embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º da Diretiva 92/85 se aplique tanto aos contratos de trabalho com duração indeterminada como aos celebrados com duração determinada, a falta de renovação de tal contrato, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser considerada um despedimento proibido pela referida disposição.

Todavia, na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora, constitui uma discriminação direta em razão do sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207."

2.7. Na verdade, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em 30 de abril de 1998 – Acórdão Thibault – esclareceu inequivocamente que: *"25. (...) A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva¹, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1). Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, 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 A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, hoje revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE.

"1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de (...) sexo, (...) situação familiar (...) devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

(...)

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4. (Redação do n.º 1 dada pela Lei n.º 28/20/5. de /4 de abril)"

2.10. Deste modo e de acordo com o número 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho o/a trabalhador/a tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego.

2.11. Nos termos definidos no artigo 25.º do Código do Trabalho, relativo à proibição de discriminação:

"1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento

não assenta em qualquer fator de discriminação. 6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 - É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos 1 ou 7.

2.12. O n.º 1 do artigo 30.º do Código do Trabalho, relativo *ao acesso ao emprego, atividade profissional ou formação* determina, ainda, que:

“1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.”.

2.13. Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, o empregador deve comunicar, 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.

2.14. O Contrato de trabalho a termo resolutivo deve conter a indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo, que deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo

estipulado (alínea e) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 141.º do Código do Trabalho).

2.15. A cessação de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afetação de trabalhador/a através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações (n.º 1 do artigo 143.º do Código do Trabalho).

2.16. Neste sentido, 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.

2.17. 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.

2.18. Em abril de 2019, a trabalhadora, teve de recorrer a licença por gravidez de risco, por se encontrar grávida.

2.19. Em 31 de julho de 2019, a entidade empregadora, comunicou a não renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo com a trabalhadora, ora queixosa: "Vimos por este meio comunicar que, nos termos do n.º 1 do artigo 344º do Código do Trabalho, o Contrato de Trabalho a Termo Certo celebrado entre V. Exa. e o ..., que teve o seu início em 5 de março de 2018, caducará no termo do prazo estipulado, ou seja, em 4 de setembro de 2019".

2.20. A entidade empregadora, em cumprimento com o número 3 do artigo 144.º do Código do trabalho, comunicou à CITE, a não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora, no entanto não justificou, o porquê da não renovação: *"Informa-se que o ... procedeu à caducidade do contrato de trabalho a termo celebrado com a Colaboradora ..., em virtude de ter cessado a necessidade de a manter afeta ao exercício das funções que constituíam o objeto do respetivo contrato de trabalho. Mais se informa que à data a Colaboradora se encontra no estado de grávida. Envia-se em anexo cópias do contrato de trabalho celebrado com a Colaboradora, e da comunicação de caducidade."*

2.21. A exponente foi admitida ao serviço da entidade empregadora. Tal contrato foi reduzido a escrito com termo certo.

- 2.22. Nos termos do contrato de trabalho, esta foi contratada para desempenhar funções de Assistente Comercial.
- 2.23. Ocorre que, entretanto, a requerente engravidou, tendo comunicado à entidade empregadora o seu estado de gravidez.
- 2.24. A partir do dia 8 de abril de 2019, a trabalhadora iniciou a baixa por gravidez de risco.
- 2.25. Na comunicação da não renovação a entidade não justificou o porquê, da não renovação do contrato, no entanto, apenas refere, que a não renovação se deve à caducidade do contrato.
- 2.26. No entanto e atento o previsto no n.º 3 do artigo 144.º, incumbe à entidade empregadora, justificar qual ou quais os motivos subjacentes à não renovação do contrato de trabalho a termo.
- 2.27. Não é desta forma aceitável que a entidade empregadora se limite a referir apenas que a não renovação do contrato se deveu à caducidade do mesmo, porquanto, no contrato de trabalho, celebrado com a trabalhadora a 5.03.2018, foram-lhe atribuídas funções, como a promoção do atendimento geral de clientes, assegurar o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas, podendo ter uma carteira alocada de pequena dimensão, condições que a entidade empregadora, não logrou demonstrar que deixaram de existir.
- 2.28. Relativamente ao facto de a queixosa à data da celebração do contrato, ser trabalhadora à procura de primeiro emprego, entendemos que tal não inviabiliza a proteção que a mesma tem, ao nível dos seus direitos decorrentes da maternidade, aqui em causa.

Mais se diga, que, a partir de 1 de outubro de 2019, não pode ter como justificação, para celebração de contrato a termo, o facto de se ser trabalhador/a à procura de 1.º emprego.

2.29. No caso concreto, verifica-se, pois, que a entidade empregadora celebrou contrato de trabalho para o exercício de funções idênticas às da trabalhadora, ora queixosa, o que nos termos do disposto no artigo 145.º n.º 3, é proibido, e nos termos do n.º 4 do mesmo artigo constitui contraordenação.

2.30. Ora, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja um nexo de causalidade entre o exercício do direito à maternidade e a não renovação do contrato de trabalho por parte da entidade empregadora, porquanto esta não justificou de forma concreta a necessidade e os fundamentos que levaram ao termo do contrato, tendo inclusive, no imediato, contratado outras trabalhadoras para o exercício das mesmas funções, que a ora queixosa, facto este, alegado pela trabalhadora, que em sede própria, esta, não foi contraditado pela entidade empregadora.

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 ..., especialmente protegida, em função da sua maternidade, praticada pela entidade empregadora, o

- 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 o ... 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).