PARECER N.º 271/CITE/2020

Assunto: Queixa por eventual prática discriminatória no trabalho, por motivo relacionado com a maternidade - não renovação do contrato de trabalho a termo certo, nos termos do disposto previsto no artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 5255-QX/2019

I – OBJETO

1.1. Em 06.12.2019, foi recebido na CITE, através de correio eletrónico, um pedido de intervenção da trabalhadora grávida **...**, queixa por discriminação no emprego, a propósito do motivo indicado pela entidade empregadora para não renovar o contrato de trabalho a termo certo celebrado entre as partes.

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

" (...) Venho por este meio dirigir-me a vossa excelência a fim de apresentar uma queixa.
O meu nome é ... com o CC nº ..., contribuinte nº ... e morada ...
Assinei contrato com a empresa ... com o nº de contribuinte ... com sede na ..., a dia 1 de junho de 2018.
Desde então sempre prestei serviço de ... a esta empresa na ...
Tudo correu dentro da normalidade até ao dia 30 de abril, quando soube que estava grávida e comuniquei à minha entidade empregadora. Passados alguns dias, foi me dito pela minha patroa que se soubesse que eu iria engravidar, nunca me teria contratado, perguntou me várias vezes se teria mesmo que ficar de baixa

com o meu filho os 120 dias e também me disse que eu só poderia usufruir das horas de amamentação se ela me autoriza-se.

Respondia sempre a minha patroa sobre os meus direitos.

No início de setembro a minha patroa contratou uma colega com as mesmas funções de ... que eu, de seu nome ... Sempre me foi dito que eu não iria ser despedida e que iria ficar efetiva.

Mas a 30 de setembro, a médica obstetra que me segue aconselhou-me a ficar de baixa por estar com diabetes e ser considerada gravidez de alto risco.

A 12 de novembro recebo uma carta registada em como não iria ser renovado o meu 3º contrato. Fui ao ACT saber quais os valores que tinha direito, ao qual recebi tudo certo.

Mas aconselhada pela senhora do ACT dirigi-me ao CITE.

Onde fui muito bem atendida pela Dr.ª ..., ao qual se mostrando muito interessada no meu caso, foi esclarecer se a minha patroa tinha enviado a carta para o CITE a informar das razões para não me renovarem o contrato.

A ... mostra-me a carta enviada na qual diz que não me foi renovado o contrato por um decréscimo de clientes e no qual eu fui informada e que estava de acordo que não me iriam renovar o contrato por isso mesmo, e, não sendo por estar grávida.

O que não é verdade porque não tiveram nenhuma conversa comigo sobre o decréscimo do trabalho e se assim fosse verdade não teria contratado a minha colega ..., 2 meses antes do meu contrato terminar. Também diz que eu engravidei logo assim que fui contratada, o que também não é verdade visto que eu só engravidei passados 10 meses depois do meu primeiro contrato.

Refere-se também ao ter posto baixa médica no 7º mês de gravidez, uma coisa que eu efetivamente não consegui controlar.

Perante estes factos acho que sofri de discriminação por estar grávida e ter de me ausentar do trabalho por estar doente.

Apresentei queixa ao ACT, com o nº de processo ... e vou também abrir um processo junto do Tribunal de Trabalho de ..., estando à espera que me seja atribuído um advogado pela Segurança Social.

Autorizo o CITE a entrar em contato com as entidades competentes para a resolução deste problema. (...)"

1.3. Na mesma data da apresentação da queixa formal, foi enviada a declaração de autorização expressa para efeitos de contraditório com a entidade empregadora.

1.4. 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, em 13 de setembro de 2018, por ofício sob o n.º 2853/2018, datado de 12.12.2019, foi solicitada pronúncia à entidade empregadora.

1.5. Em 27.01.2020, a CITE rececionou a resposta da entidade empregadora, datada de 23.01.2020, nos termos que se transcrevem:

" (...) REGISTADA C/ AR.
..., 23 de janeiro de 2020.
ASSUNTO: v/ missiva datada de 12/12/2019
v/ oficio n° 2853/2019 — Proc. N° 5255-QX/2019.
Funcionária — ...
Exmos. Senhores,
Venho pela presente em resposta à v/ missiva, esclarecer que a gerência ficou deveras indignada com a queixa apresentada pela funcionária, porque a mesma não corresponde à verdade dos factos, o que se passa a explicar:
Foi celebrado entre a ..." e a Sra. ..., a 01 de junho de 2018 um contrato de trabalho a termo pelo prazo de 6 meses, tendo-se renovado duas vezes até 30 de novembro de 2019.
A justificação do termo, como ali se confere, foi nos termos da al. f) do n.º 2 do ad.° 140.º do Código do Trabalho, o acréscimo excecional da atividade da empresa, daí a necessidade de contratarem a trabalhadora, cuja categoria profissional foi a de ...

As afirmações da funcionária na queixa são falsas, isto porque, quando a gerente em abril soube que a mesma estava grávida apenas por comunicação verbal dela, se a gerente tivesse a intenção de agir de modo discriminatório, então teria comunicado a caducidade do contrato, e não se teria dado a segunda renovação do contrato, que se deu a junho de 2019.

Pelo que, a funcionária está a agir de má fé contra a empregadora, e para alimentar a sua falsidade, omitiu a realidade dos factos que se passam a descrever:

O que sucedeu foi que, a ..., que é a sócia, gerente e também ..., no qual trabalhava a ..., infelizmente em julho de 2019 ficou gravemente doente com um ..., e devido a esta doença teve que ficar de baixa médica, e inclusive teve que se submeter a uma cirurgia, conforme cópias das baixas médicas que juntam para prova.

Quem ficou a assegurar sozinha o funcionamento do salão foi a ..., sendo que, ela no sétimo mês de gravidez também ficou de baixa médica, e a gerente viu-se obrigada a contratar uma outra funcionária para a substituir a ela gerente ..., o que fez a 9/09/2019 contratando a ... um contrato de trabalho a termo pelo prazo de 6 meses.

Pelo que, a contratação efetuada, não foi para substituir o posto de trabalho da ..., mas para substituir o posto de trabalho da .. que desde julho de 2019 tem tido diversas baixas médicas, e na presente data está novamente de baixa médica a aguardar uma outra cirurgia ao mesmo problema de saúde que é gravíssimo.

E, derivado às ausências da ..., começou a haver um decréscimo significativo de trabalho que não justificava a renovação do posto de trabalho da ..., pois apenas é necessária uma funcionária, por isso mesmo não foi renovado o seu contrato, e foi feita a respetiva comunicação da caducidade para 30/11/2019.

Mas, antes desta comunicação a gerente da empresa falou com a funcionária, e foi ainda antes da baixa médica, sobre a caducidade do contrato, devido ao decréscimo da clientela, o que, obrigaria à comunicação da caducidade do contrato, por esvaziamento do seu posto de trabalho, ao que a mesma se mostrou recetiva, e compreendeu que o facto de estar grávida nada tinha a ver com a sua situação laboral e o desempenho das suas funções.

Pois, o que estava e está de facto em causa, é efetivamente o decréscimo de clientes da empresa, o que a funcionária reconheceu.

Pelo que, o estado de gravidez da trabalhadora em nada influenciou (ou influencia) a declaração de denúncia de caducidade do contrato conforme supra exposto e comprovado.

Sendo que, foi igualmente enviada a V. Exas. por carta datada de 12/11/2019, a cópia de toda a documentação relativa à caducidade do contrato, o que se volta a enviar com a presente.

Acrescente-se ainda que, não foi admitida ou afetada qualquer trabalhadora a substituir a trabalhadora em causa, a que foi contratada foi para substituir a ..., pelo que, não existe nenhuma funcionária relativamente á qual a queixosa se pudesse ou possa sentir discriminada.

Com os melhores cumprimentos, e ao dispor, (...)"

1.6. Por ofício datado de 27.01.2020, sob o n.º 253/2020, e rececionado em 31.01.2020, foi notificada a trabalhadora queixosa, para se pronunciar, relativamente ao contraditório efetuado pela entidade empregadora.

1.7. Em 14.02.2020, foi rececionado na CITE, através de correio eletrónico a pronuncia da trabalhadora, relativamente ao contraditório da entidade empregadora, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Venho por este meio responder a vossa notificação do dia 30 de janeiro de 2020.

Sinto me discriminada, porque a minha patroa agiu de ma fé comigo porque diz que não houve discriminação sendo que, a meu ver, poderia ter feito um contrato a minha colega ... só até eu voltar de baixa de maternidade, o que é legal e normalmente é o que é feito nestes casos, mas ter uma empregada com um filho bebé não é de todo agradável para a minha entidade patronal.

Sinto me discriminada porque a minha entidade patronal diz que falou comigo antes de me despedir, mas não é verdade. Nunca houve uma conversa sobre decréscimo de clientes.

Sinto discriminada porque como referi na minha queixa a minha entidade patronal disse me que se soubesse que eu iria engravidar nunca me teria contratado, perguntou me várias vezes se eu precisava realmente de tirar 4 meses de baixa para estar com o meu filho e também referiu que eu só iria usufruir das horas de amamentação se ela assim o permitisse.

E mais acrescento que realmente a minha patroa ... não me despediu em junho de 2019, porque já tinha férias para agosto marcadas fora do país, e a primeira coisa que fez quando voltou de férias foi pôr um anúncio para contratar outra pessoa para o meu lugar. (...)"

1.7. Por carta datada de 12.11.2019, a entidade empregadora deu cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, no qual informa o que a seguir se transcreve:

"(...) ASSUNTO: Comunicação da caducidade do contrato de trabalho a termo.
Trabalhadora - ...
Exmos. Senhores,
Informamos que celebrámos com a senhora em referência um contrato de trabalho a termo pelo prazo de 6 meses, com início em 01 de junho de 2018 e termo a 30 de novembro de 2019, o qual se renovou por mais 2 meses. Vd. contrato cuja cópia se anexa.
A justificação do termo, como ali se confere, foi nos termos da al. f) do n.º 2 do art.º 140.º do Código do Trabalho, o acréscimo excecional da atividade da empresa, daí a necessidade de contratarem a trabalhadora, cuja categoria profissional foi a de ...
Após o início do contrato de trabalho e do exercício das suas funções a funcionária engravidou, encontrando-se na presente data com uma gravidez de 7 meses, e há cerca de dois meses de baixa médica.

A gerente da empresa falou com a funcionária ainda antes da baixa médica, sobre a caducidade do contrato, devido ao decréscimo abrupto da clientela, o que, obrigaria à comunicação da caducidade do contrato, por esvaziamento do seu posto de trabalho, ao que a mesma se mostrou recetiva, e compreendeu que o facto de estar grávida nada tinha haver com a sua situação laboral e o desempenho das suas funções.

Pois, o que está de facto em causa, é efetivamente o decréscimo de clientes da empresa, que a funcionária reconheceu.

Pelo que, este estado da trabalhadora em nada influenciou (ou influencia) a declaração de denúncia de caducidade.

E, por isso mesmo, e em cumprimento das nossas obrigações legais, vimos pela presente comunicar a V. Exas. a comunicação da referida caducidade, na qual informámos a senhora de que iríamos apresentar esta informação a V. Exas. Vd. cópia da carta enviada que se anexa.

Assim, ficamos à disposição de V. Exas. para qualquer esclarecimento adicional e entretanto, subscrevemo-nos, (...)"

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

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

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.° 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.° 4. (Redação do n.° 1 dada pela Lei n.° 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.° 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.° 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. Nos termos previstos no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, o empregador deve comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

2.15. O contrato de trabalho a termo 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).

2.16. 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 a mesma entidade empregadora, 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).

2.17. Neste sentido, quando está em causa uma situação de não renovação de contrato a termo 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.

2.18. 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.

III – O CASO CONCRETO

2.19. No caso em apreço, a entidade empregadora, por carta datada de 12.11.2019 comunicou a não renovação do contrato de trabalho a termo à trabalhadora, ora queixosa, que se encontrava na condição de grávida, e desde 30 de setembro, se encontrava de baixa médica, por gravidez de risco.

2.20. A entidade empregadora, em cumprimento com o número 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, comunicou à CITE, o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora.

2.21. A exponente foi admitida ao serviço da entidade empregadora ..., em 01 de junho de 2018 mediante celebração de contrato de trabalho a termo certo.

2.22. Nos termos do referido contrato, a trabalhadora, ora queixosa, foi contratada para desempenhar funções no âmbito da sua categoria profissional de ..., por motivo relacionado com o aumento da procura dos serviços de ...

2.23. No decurso do contrato de trabalho a termo, a trabalhadora engravidou e entrou em licença de gravidez de risco no final de setembro de 2018.

Eliminado:

2.24. Queixa-se a trabalhadora queixosa que no início do mês setembro de 2018 a entidade empregadora celebrou um contrato de trabalho a termo certo com ..., que desempenhava as mesmas funções da trabalhadora especialmente protegida.

2.25. Menciona também a trabalhadora que em abril de 2019 comunicou à entidade empregadora o seu estado de gravidez e que no final do mês de setembro (dia 30) iniciou a licença de gravidez de risco, motivada por questões de saúde.

2.26. Refere também a trabalhadora que por carta datada de 12 de novembro recebeu da entidade empregadora carta a invocar a caducidade do contrato de trabalho e que o seu contrato de trabalho não iria ser renovado.

2.27. Na carta remetida à CITE, no âmbito do cumprimento do n.º 3 do artigo 144.º do CT, refere a entidade empregadora que *"(...) Informamos que*

celebrámos com a senhora em referência um contrato de trabalho a termo pelo prazo de 6 meses, com início em 01 de junho de 2018 e termo a 30 de novembro de 2019, o qual se renovou por mais 2 meses. Vd. contrato cuja cópia se anexa.

2.28. Na mesma comunicação, a entidade empregadora informa que a trabalhadora engravidou, após o início do contrato de trabalho e do exercício das suas funções e que se encontra com uma gravidez de 7 meses, e que há cerca de dois meses encontra-se de licença de gravidez de risco.

2.29. Mais declara a entidade empregadora que a gerente falou com a trabalhadora especialmente protegida sobre a caducidade do contrato de trabalho, motivada pelo facto de ter havido um decréscimo de clientela.

2.30. Declara ainda a entidade empregadora na comunicação à CITE que o motivo para a não renovação do contrato de trabalho é o decréscimo do número de clientes da empresa, que a trabalhadora terá reconhecido.

2.31. No âmbito do processo em análise, é possível verificar que, em sede de contraditório, a entidade empregadora informa que a não renovação do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ora queixosa, em nada está relacionado com motivos discriminatórios.

2.32. Alega a entidade empregadora que o motivo para a contratação da trabalhadora, com a categoria profissional de ..., foi motivado pelo acréscimo excecional da atividade da empresa.

2.33. Fundamenta ainda a entidade empregadora que teve conhecimento da gravidez da trabalhadora em abril de 2019 e que o seu contrato de trabalho ainda foi sujeito a outra renovação em junho de 2019.

2.34. A entidade empregadora esclareceu o motivo pelo qual foi celebrado o contrato de trabalho a termo certo com a trabalhadora ... Segundo a entidade empregadora, tal motivo verificou-se porque a gerente e também funcionária da empresa, com a mesma categoria profissional de ..., ficou gravemente doente, não tendo condições para o exercício da sua atividade profissional.

2.35. Refere a entidade empregadora que, foi a trabalhadora queixosa, que ficou a assegurar o funcionamento do salão, uma vez que esta se encontrava de licença de gravidez de risco, a gerente, *viu-se obrigada a contratar uma outra funcionária para a substituir a ela gerente.* Tal contratação, foi efetuada em 09 de setembro de 2019.

2.36. Alega ainda a entidade empregadora que face às ausências sucessivas da trabalhadora especialmente protegida, houve um decréscimo da atividade, e que tal, não justificaria a renovação do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida.

2.37. Ora, da análise do processo, verifica-se que a circunstância que motivou a celebração do contrato de trabalho com a trabalhadora especialmente protegida, foi um acréscimo excecional da atividade.

2.38. Que a entidade empregadora celebrou um contrato de trabalho com outra trabalhadora para o exercício de funções idênticas às da trabalhadora especialmente protegida, sendo que a primeira, de acordo com o descrito pela entidade empregadora, continua a ter vínculo laboral e a trabalhadora especialmente protegida, viu o seu contrato de trabalha cessado, por motivo de caducidade.

2.39. Que o que motivou a contratação de uma outra trabalhadora foi a substituição da gerente, porquanto a mesma, padecia de problemas graves de saúde.

2.40. Todavia, o que não ficou devidamente esclarecido foi o motivo pelo qual foi celebrado um contrato de trabalho com outra trabalhadora em 09 de setembro, porquanto, se a trabalhadora especialmente protegida, ainda se encontrava a desempenhar funções, era esta que assegurava o funcionamento do estabelecimento, a entidade empregadora não sabia, nem poderia saber, que a trabalhadora queixosa, a 30 de setembro, aquando da ida a uma consulta médica, iria ser aconselhada a gozar licença de gravidez de risco, por questões relacionadas com a sua saúde.

2.41. Ainda assim, sempre se dirá a este respeito que, mesmo partido de uma hipótese meramente académica de que a trabalhadora contratada o terá sido para substituição da gerente, em nada, a entidade empregadora viria pender sobre si um ónus financeiro, porquanto, caso a trabalhadora especialmente protegida, se encontrasse ausente para o gozo de direitos relacionados com a parentalidade, esta iria usufruir da proteção social, através da atribuição de prestações pecuniárias. E à trabalhadora contratada, uma vez que o estabelecimento teria de continuar em funcionamento, afigura-se-nos que poderia ter sido celebrado um contrato de trabalho a termo resolutivo, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 140.º do Código do Trabalho.

2.42. Desta forma e tendo em conta a factualidade descrita afigura-se a existência de 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 a referida entidade não justificou de forma concreta os fundamentos que levaram ao termo do contrato da trabalhadora especialmente protegida, contratando para o efeito, uma trabalhadora para o exercício das mesmas funções.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

4.1. Existirem indícios de prática discriminatória, praticada pela entidade empregadora **...,** violadora do direito à igualdade no acesso ao emprego, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo com a trabalhadora grávida **...**

4.2. Remeter o presente parecer à **Autoridade para as Condições do Trabalho**, uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude do exercício de direitos relativos à maternidade.

4.3. Recomendar à entidade empregadora **...** que respeite os direitos relativos à igualdade e não discriminação, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, previstos nos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho, tal como decorre dos princípios enunciados na Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MAIO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS