

## **PARECER N.º 80/CITE/2021**

**Assunto:** Eventual discriminação em função do sexo – Violação do direito à igualdade de tratamento no trabalho no que se refere ao acesso ao emprego, por não renovação de contrato de trabalho, nos termos do artigo 24.º do Código do Trabalho e violação do direito à igualdade de condições de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.

Processo n.º 1050-QX/2019

### **I – OBJETO**

**1.1** A CITE recebeu, em 08.03.2019 e 11.03.2019, exposição remetida pela trabalhadora ..., cujo teor se reproduz, infra:

*“Boa tarde*

*Venho por este meio fazer uma exposição à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sobre a minha situação laboral, bem como a do meu despedimento por discriminação por ser mulher e por motivo de maternidade.*

*Trabalho numa das empresas do Grupo (...), mais concretamente na (...), com sede na rua (...) com o NIF (...), que detêm o ... da (...). O local de exercício das minhas funções é na ... (...), e exerço funções desde 21/03/2016 para a (...) – envio contrato de trabalho em anexo.*

*Ao longo de todo o período que exerci funções na empresa, sempre questioneei os Recursos Humanos, tanto por escrito, como presencialmente, sobre o facto da minha remuneração ser diferente da do meu colega do sexo masculino (...) a exercer as mesmas funções que eu (em anexo segue o último organograma do departamento enviado pelos RH) e com as mesmas habilitações académicas. De todas essas vezes, não obtive resposta, nem aos meus pedidos por escrito e tão pouco me foi facultada qualquer resposta nos meus pedidos presenciais.*

*Durante os 3 anos em que trabalhei nesta empresa sempre obtive avaliações muito positivas por parte da minha chefia de que deveria passar a efetiva no dia 20/03/2019 (em anexo envio a documentação comprovativa).*

*No dia 04/02/2019 por escrito, recebi novamente avaliação e a indicação por parte da minha chefia de que deveria passar a efetiva no dia 20/03/2019 (em anexo envio a documentação comprovativa).*

*No dia 27/02/2019 comuniquei oralmente à minha chefia direta (...) que me encontrava grávida e no dia 04/03/2019 fiz o comunicado por escrito aos recursos Humanos utilizando o email da empresa (segue em anexo), e enviando o atestado comprovativo de gravidez por correio interno, tal como me foi pedido.*

*No dia 06/03/2019 recebo uma carta registada da empresa a comunicar a cessação das minhas funções (que envio em anexo). De notar que a carta estava datada de 27/02/2019 e que no canto superior esquerdo está presente a anotação “entregue em mãos”. Os dois factos não podem corresponder à realidade, tanto porque a carta só chegou por correio no dia 06/03/2019, como pelo facto de não ter sido entregue em mãos como mencionado.*

*Mais há a acrescentar dois fatores: 1) o facto de estar grávida não impede a realização de qualquer das minhas funções na empresa; 2) a minha função continuará a ser necessária, porque me foi comunicado que deverei dar formação à pessoa que irá ocupar o meu lugar.*

*Resumindo o exposto em cima, considero que fui prejudicada por ser mulher e estar grávida em duas vertentes:*

*- Mesmo após as minhas inúmeras insistências em relação à desigualdade salarial que existia entre mim e o meu colega (...), nunca me foi dada qualquer solução. Dado que tanto eu como o meu colega possuímos o mesmo grau de ensino e entrámos no mesmo mês para a empresa (março de 2016), que o mesmo passou a efetivo e eu não, só posso constatar que o mesmo se deve a um ato discriminatório tanto por ser mulher, como por estar grávida;*

*- Após me ser comunicada a minha cessação de funções, fui informada que deveria dar a formação à nova colega (...), que iria ocupar as minhas funções, o que comprova que as mesmas vão continuar a ser necessárias para a empresa. O que mais uma vez me leva a querer que a minha não passagem a efetiva por parte da empresa foi discriminatória pelo facto de estar grávida, sendo que houve uma clara mudança por parte da empresa quando soube deste facto em relação à minha efetivação.*

*Peço à CITE aconselhamento neste caso e autorizo a que me contactem, bem como à empresa em questão, em relação a esta situação. Autorizo também o envio desta explanação à dita empresa.*

*Informo que enviarei este mesmo texto à ACT após a finalização do meu contrato e autorizo ainda a CITE que proceda em conformidade junto da ACT, caso exista necessidade do mesmo (...).”*

**1.2.** Por ofício datado de 23.03.2019 e recebido pela entidade empregadora em 28.03.2019, a CITE remeteu à entidade empregadora o teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório.

**1.3.** Na sequência da notificação efetuada pela CITE, a entidade empregadora em 30.05.2019 respondeu nos seguintes moldes:

*“...”, com sede na Rua (...), notificada da queixa apresentada junto a essa entidade pela sua ex-trabalhadora à margem referenciada, vem Expor e Requerer a V. Exas. o seguinte:*

*Salvo o devido respeito, a trabalhadora faz uma descrição desvirtuada e falsa dos acontecimentos.*

*Importa, assim, repor a verdade dos factos.*

*A trabalhadora exerceu funções de ..., desde 21 de março de 2016 a 20 de março de 2019, nas instalações da ..., sitas na ...*

*É totalmente falso e, até, difamatório, que o contrato da trabalhadora tenha cessado por discriminação, por esta ser mulher e por motivo de maternidade.*

*Importa ressaltar, desde já, que na empresa ... laboram 136 mulheres num universo total de 357 colaboradores, o que corresponde a 38% (trinta e oito por cento) dos mesmos. Atualmente, destas 136 colaboradoras, uma delas está grávida de 7 meses e exerce um alto cargo de gestão, fazendo parte da comissão executiva da empresa. A este facto, acresce que, tal como indicado pela trabalhadora queixosa, a referida empresa, encontra-se inserida no ... que, no período de abril de 2018 a março de 2019, contou com 25 trabalhadoras grávidas. Ressalve-se, ainda, que o ..., tem como responsáveis, em altos cargos de direção, várias mulheres (exemplo: Direção de Recursos Humanos, Direção Financeira, Direção Jurídica).*

*Ao contrário do que pretende fazer parecer a trabalhadora, não é, de todo, regra, neste Grupo Empresarial, que os contratos de trabalho cessem pelo simples motivo de as trabalhadoras serem mulheres ou por motivo de maternidade.*

*No que diz respeito ao alegado pela trabalhadora, é um facto que a mesma chegou a questionar os Recursos Humanos acerca da sua remuneração ser diferente da do seu colega ..., de sexo masculino, tendo sido devidamente esclarecida, presencialmente, pela Diretora do referido departamento. Conforme lhe foi explicado, o facto de os mesmos terem a mesma categoria profissional, devia-se apenas ao facto de o Código Nacional de Profissões e o Código Coletivo de Trabalho da ... não contemplarem outras categorias diferenciadoras de funções. Foi-lhe, ainda, indicado que o seu colega, possuía experiência profissional superior à sua e mais diversificada, que foi admitido primeiro*

*na empresa (a 02 de março de 2016) e que as funções de ambos não tinham o mesmo grau de responsabilidade.*

*No que diz respeito às avaliações por parte da sua chefia, é verdade que as mesmas sempre foram positivas. Contudo, este não é o único indicador para transformação do contrato a termo em contrato sem termo. Com efeito, há mais de um ano, que os trabalhadores deste estabelecimento da empresa haviam sido informados de que as suas funções passariam para os serviços centrais, sitos na sede da empresa, em ... Foram, ainda, informados, que ficaria apenas um dos colaboradores a laborar no referido local. Mais uma vez, a Direção de Recursos Humanos, na pessoa da sua Diretora, teve o cuidado de comunicar aos mesmos, todas as razões subjacentes à extinção desta função, no referido local, presencialmente e de forma a esclarecer todas as dúvidas dos colaboradores.*

*Ao contrário do que a trabalhadora alega, a comunicação de não renovação, que por mero lapso foi enviada com a anotação “entregue em mãos”, foi enviada a 2 de março de 2019, antes de a trabalhadora comunicar aos Recursos Humanos que se encontrava grávida, que, conforme indica, comunicou a 04 de março de 2019.*

*Não é, de todo, verdade, ao contrário do alegado, que a trabalhadora referida na queixa, ..., tenha sido colocada a exercer a mesma função que a sua. Efetivamente, foi solicitada à trabalhadora que lhe desse algumas orientações básicas, sendo que, as suas funções, em nada se assemelham às da trabalhadora queixosa. A referida trabalhadora, ..., não tem, sequer, formação académica superior e irá desempenhar uma função meramente administrativa, sem qualquer especificidade técnica, como era o cargo desempenhado pela trabalhadora queixosa. Por conseguinte, verifica-se que não existe qualquer coincidência no exercício de funções, pelo que nunca se poderia verificar qualquer discriminação. Relembre-se, mais uma vez, a inexistência de categorias profissionais diferenciadoras, conforme indicado supra.*

*Conclui-se, assim, que para a tomada desta decisão não contribuiu, de forma alguma, a gravidez da trabalhadora em questão, existindo dentro da empresa diversos exemplos de boas práticas nesta matéria. Refira-se que a mesma se deveu, apenas, a uma decisão tomada ao nível da administração, tendo por base critérios de sustentabilidade e de reorganização estratégica da empresa, que decidiu centralizar os seus serviços, maioritariamente, em ...*

*Face ao exposto, deverá a queixa apresentada pela trabalhadora ..., ser arquivada por falta de fundamento.*

*Ficamos totalmente ao dispor para prestar qualquer esclarecimento relativamente ao exposto.*

*Testemunhas:*

- ...
- ..., ambos com domicílio profissional na Rua (...);

*junta: comprovativos de admissão relativos à trabalhadora (...) e (...).*

**1.4.** Face à resposta da entidade empregadora, a CITE através de ofício datado de 02.05.2019 e recebido pela Entidade Empregadora em 06.05.2019, solicitou o seguinte que se transcreve:

*“(...) Na sequência do Ofício desta Comissão n.º 698/2019, e da resposta de V. Exas., recebida na CITE em 11.04.2019, solicita-se a junção ao processo de informação e documentação pertinente para a apreciação da matéria em análise, relacionada com as alegações proferidas por V. Exas., com o objetivo de comprovação dessas mesmas alegações, designadamente:*

- Anexo A do Relatório Único acompanhado da tabela de códigos e descrições, contendo o mapa de pessoal da empresa, no qual conste a trabalhadora ... e a realidade da empresa à data da cessação do contrato a termo em análise;*
- Cópia do contrato de trabalho do trabalhador ...;*
- Comprovativo das funções desempenhadas pela trabalhadora ... e comprovativo das funções desempenhadas pelo trabalhador ..., acompanhado do sistema de descrição de tarefas e de avaliação de funções, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 31.º do Código do Trabalho;*
- Comprovativo da experiência profissional do trabalhador ... e comprovativo da experiência profissional da trabalhadora ...;*
- Comprovativo em como o trabalhador ... é titular de contrato de trabalho sem termo, ou em caso negativo, indicação da data de cessação do contrato;*
- Comprovativo da extinção das funções da trabalhadora ...*

*Mais se solicita o comprovativo da comunicação do motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo da trabalhadora grávida ..., nos termos do n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, considerando que não consta dos registos desta Comissão tal comunicação.*

*Por último, e caso V. Exas. considerem pertinente para a demonstração da factualidade descrita na resposta remetida à CITE, informa-se que o depoimento das testemunhas aí indicadas deverá ser apresentado a esta Comissão em documento escrito e assinado pelos declarantes.*

Nos termos do n.º 2 do artigo 86.º do Código do Procedimento Administrativo, é de 10 dias úteis, contados da receção do presente ofício, o prazo para remeter resposta a esta Comissão.

A resposta a este ofício deverá indicar o Processo n.º 1050-QX/2019 (...)."

**1.5.** Em resposta ao solicitado, a Entidade Empregadora, por carta datada de 19.05.2019, respondeu o seguinte:

*"Exmos. Senhores,*

*Na sequência da notificação de V. Exas., cuja cópia enviamos em anexo, vimos proceder ao envio dos seguintes documentos:*

*1. Anexo A do Relatório Único, acompanhado de tabela de códigos e descrições, contendo o mapa de pessoal da empresa, no qual consta a trabalhadora (...) e a realidade da empresa à data da cessação do contrato a termo em análise – Documento n.º 1;*

*2. Cópia do contrato de trabalho do trabalhador ... - Documento n.º 2;*

*3. Comprovativo das funções desempenhadas pela trabalhadora ... e comprovativo das funções desempenhadas pelo trabalhador ..., acompanhado do sistema de descrição de tarefas e de avaliação de funções, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 31.º do Código do Trabalho; Documento n.º 3.1 e 3.2 — da análise dos documentos, verifica-se que não existe na descrição das tarefas e avaliação de funções qualquer discriminação baseada no sexo, assentando antes em critérios objetivos comuns a homens e mulheres;*

*4. Comprovativo da experiência profissional do trabalhador ... e comprovativo da experiência profissional da trabalhadora ... — Documentos n.º 4.1 e 4.2;*

*5. Comprovativo em como o trabalhador ... é titular de contrato de trabalho sem termo - Documentos n.º 2 e n.º 5. Atendendo a que foi admitido a 2 de março de 2016 e permanece ao serviço volvidos mais de 3 anos, o contrato converteu-se em contrato sem termo, conforme decorre do artigo 148 n.º 1 e artigo a 147 n.º 2 b);*

*6. Comprovativo da extinção das funções da trabalhadora ... - Documento n.º 5 - Pelo organograma que se junta, verifica-se não existe outro trabalhador com as funções anteriormente exercidas pela trabalhadora em questão;*

*A não comunicação à CITE do motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo certo da trabalhadora ..., como já foi transmitido a essa entidade resposta de 09/04/2019, deveu-se ao facto de que, à data da comunicação da não renovação do contrato à trabalhadora ..., desconhecíamos que a mesma se encontrasse grávida, pelo que não podemos juntar qualquer comprovativo.*

*Uma vez que a fundamentação/motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo da trabalhadora em questão foi, entretanto, comunicada a essa entidade através de carta emitida em 09/04/2019, consideramos pertinente para demonstração da factualidade aí descrita e descoberta da verdade, juntar os depoimentos escritos e assinados das testemunhas indicadas na referida resposta: ... e ... (...)."*

**1.6.** Na sequência das respostas da entidade empregadora, foi solicitado à trabalhadora que se pronunciasse, o que fez, através de email de 30.06.2020, nos termos que se transcrevem:

*"Exmos./as.*

*Eu, ..., venho por este meio expor à CITE alguns factos que acho pertinentes em relação à queixa apresentada por mim e em relação à resposta da ex-entidade empregadora: ...*

*Primeiramente, e concordando com a empresa ..., importa sim repor a verdade dos factos e dos acontecimentos que levaram ao meu despedimento.*

*Ao contrário do que a empresa leva a crer ao longo da sua exposição, não houve nenhuma descrição desvirtuosa e falsa dos factos por mim apresentados, muito menos difamatória. Limitei-me e limito-me novamente a descreve-los tal e qual como eles ocorreram, apresentando provas sempre que possível.*

*Começo por responder ao facto da empresa comparar o meu caso a um caso de uma colaboradora com um cargo de alta gestão, afirmando que a mesma também se encontrava grávida. Embora lisonjeira esta comparação, não ajuda ao apuramento da verdade. Os contratos de trabalho em alta gestão, como é do conhecimento geral, não são idênticos aos do mero trabalhador, portanto o que acontece às trabalhadoras em ambas as situações quando engravidam não pode ser comparado e muito menos utilizado no que ao apuramento da verdade diz respeito. Logo, todo o parágrafo que a empresa apresenta sobre este facto deve ser descartado pois não são sequer situações minimamente comparáveis.*



*Importa também restabelecer a verdade relativamente ao que a empresa afirma sobre algumas questões relacionadas com as minhas funções e as do .... Primeiramente, à diferença de ordenados entre mim e o ... nunca ter sido explicada como a empresa alega. Tentei diversas vezes contactar presencialmente, por telefone e por e-mail a directora de Recursos Humanos e nunca obtive resposta em nenhuma dessas tentativas. Presencialmente e por telefone, confrontada com a situação, a directora dos RH sempre remeteu esclarecimentos para mais tarde pois iria averiguar a situação. Após esta situação não ser esclarecida por estas vias, tentei por e-mail, até para ficar com um documento escrito da minha questão, o qual nunca me foi respondido. Solicito à empresa que se tal não é verdade, me remeta evidências de tal, coisa que não pode fazer porque esta questão nunca foi de facto respondida.*

*Ao contrário do que a empresa leva também a crer no seu testemunho, a minha função e a do ... tinham o mesmo grau de responsabilidade pela simples razão de que a função era exactamente a mesma, tal como pode ser facilmente comprovado pelo organograma da empresa (Anexo 1), pela chefia directa – ..., pelos Recursos Humanos e por todos quantos trabalhavam directamente connosco.*

*Outro dos motivos que a empresa alega relativo à discrepância salarial prende-se com o facto do colaborador ... ter sido admitido no dia 2 de Março de 2016, enquanto eu fui admitida no dia 21 de Março de 2016. Isto apenas prova que para o ... trabalhadores com a mesma função mas com datas de admissão com 19 dias de diferença, merecem ordenados diferentes, não ajudando mais uma vez no apuramento da verdade relativamente às duas contratações.*

*Relativamente à nova informação em que a empresa alega que me informaram que as funções passariam a ser exercidas em ... e por conseguinte que só um dos trabalhadores ficaria a exercer funções, importa dizer o seguinte: a informação é de facto nova na medida em que nunca tinha ouvido falar desta situação. Mais uma vez, peço à empresa que me envie um documento comprovativo desta proposta, que não existirá certamente, porque ela nunca aconteceu.*

*Mais importante do que tudo, importa repor a verdade da cronologia dos factos que levaram ao meu despedimento:*

*04/02/2019 – Recebo uma avaliação positiva por parte da minha chefia indicando que devo passar a efectiva, situação que recebo com naturalidade e descanso visto já saber que me encontrava grávida e que iria passar a efectiva (Anexo 2);*

*26/02/2019 – Faço a ecografia dos 3 meses de gestação e verificando-se que está tudo bem e que a fase de maior perigo já está ultrapassada, decido contar que estou grávida;*



*27/02/2019 – Comunico à minha chefia direta – ..., bem como a alguns trabalhadores do meu local de trabalho, que estou grávida;*

*01/03/2019 – Ligo para os serviços centrais do ... a informar que estou grávida. Os mesmos informam que devo enviar um comprovativo escrito por correio interno quando me for possível. É sexta-feira, pelo que só enviarei o comprovativo no início da semana seguinte;*

*02/03/2019 – Os Recursos Humanos alegam que enviam uma carta a rescindir o meu contrato (de notar que dia 02/03/2019 foi um sábado) apesar de eu só receber a carta no dia 06/03/2019. Ambas as datas, são posteriores ao facto de eu ter informado que me encontrava grávida. É no mínimo sugestivo enviarem a carta dia 02/03/2019, um sábado, coincidentemente 1 dia a seguir a eu informar da minha gravidez);*

*04/03/2019 – Envio a documentação por correio interno da minha gravidez;*

*06/03/2019 – Recebo a rescisão do contrato por correio.*

*Restabelecida a cronologia correta dos factos importa dizer que não duvido que a empresa tenha enviado a rescisão do contrato dia 02/03/2019, apenas digo que tal foi feito após já saberem da minha gravidez.*

*Outro ponto que importa ser abordado prende-se com a colaboradora ...*

*A empresa alega que a referida colaboradora não desempenha as mesmas funções que eu. No entanto, foi-me pedido que no meu tempo restante lhe transmitisse todos os meus conhecimentos e funções.*

*Importa ainda referir que acedi a este pedido, tal como a colaboradora pode confirmar.*

*Uma última questão que importa referir: previamente ao meu despedimento existia um novo organograma provisório que iria entrar em vigor (Anexo 3). Tal como pode ser verificado nesse organograma, a minha posição encontra-se lá. Tal facto, como todos os que tive oportunidade de expor antes, me leva a crer que a decisão do meu despedimento por parte da empresa se deveu sim ao facto de eu ter comunicado a minha gravidez e apenas posteriormente a esta comunicação.*

*Face ao exposto, solicito à CITE que me informe de que mais documentos necessita para comprovar os factos alegados.”*

1.7. Realizado novo contraditório com a empresa, vem aquela, através de carta datada de 22.07.2020, referir o seguinte:

*“...”, com sede na (...), notificada da reação/resposta da ex-trabalhadora ... à resposta por si apresentada junto a essa entidade, vem Expor e Requerer a V. Exas. o seguinte:*

### **QUESTÃO PRÉVIA**

*A ex-trabalhadora ao longo das suas alegações faz referência a 3 Anexos, que não foram juntos à notificação a que agora se pretende dar resposta, tornando-se impossível exercer o contraditório de uma forma plena e adequada, pelo que se requer o envio dos mesmos, com a correspondente atribuição de novo prazo de resposta.*

#### **Sem prescindir,**

*Salvo o devido respeito, a trabalhadora faz, uma vez mais, uma descrição desvirtuada e falsa dos acontecimentos.*

*Importa, assim, tornar a repor a verdade dos factos, seguindo a ordem de argumentação apresentada pela queixosa:*

**1. “Começo por responder ao facto da empresa comparar o meu caso a um caso de uma colaboradora com um cargo de alta gestão, afirmando que a mesma também se encontrava grávida. Embora lisonjeira esta comparação, não ajuda ao apuramento da verdade. Os contratos de trabalho em alta gestão, como é do conhecimento geral, não são idênticos aos do mero trabalhador, portanto o que acontece a trabalhadoras em ambas as situações quando engravidam não pode ser comparado e muito menos utilizado no que ao apuramento da verdade diz respeito... Logo, todo o parágrafo que a empresa apresenta sobre este facto deve ser descartado pois não são sequer situações minimamente comparáveis”**

*Relativamente ao alegado neste ponto, não se compreende como é que a interpretação da ex-trabalhadora vai precisamente no sentido contrário ao pretendido. Com esta afirmação, apenas se pretendeu sublinhar que essa condição não constitui qualquer obstáculo igualmente em cargos de alta responsabilidade, em que a substituição temporária ou a ausência dessas trabalhadoras pode implicar maiores riscos à funcionalidade e dinâmica de uma empresa. Para além de que o argumento de que essas trabalhadoras não sofrem da mesma precariedade não colhe, pois acima delas estão*

administradores e sócios das empresas, que facilmente podem assumir as suas funções e extinguir os respetivos postos de trabalho. Acresce que, sendo cargos de alta pressão e responsabilidade, com isenção horária, mais difícil se torna compatibilizar com uma condição física e biológica que exija calma e repouso.

2. ***“Importa também restabelecer a verdade relativamente ao que a empresa afirma sobre algumas questões relacionadas com as minhas funções e as do .... Primeiramente, à diferença de ordenados entre mim e o ... nunca ter sido explicada como a empresa alega. Tentei diversas vezes contactar presencialmente, por telefone e por email a Directora de Recursos Humanos e nunca obtive resposta em nenhuma dessas tentativas. Presencialmente e por telefone, confrontada com a situação, a Directora dos RH sempre remeteu para esclarecimentos para mais tarde pois iria averiguar a situação. Após esta situação não ser esclarecida por estas vias, tentei por e-mail, até para ficar com um documento escrito da minha questão, o qual nunca me foi respondido. Solicito à empresa que se tal não é verdade, me remeta evidências de tal, coisa que não pode fazer porque esta questão nunca foi de facto respondida. Ao contrário do que a empresa leva também a crer no seu testemunho, a minha função e a do ... tinham o mesmo grau de responsabilidade pela simples razão de que a função era exactamente a mesma, tal como pode ser facilmente comprovado pelo organograma da empresa (Anexo 1), pela chefia direta ..., pelos Recursos Humanos e por todos quantos trabalhavam directamente connosco. Outro dos motivos que a empresa alega relativo à discrepância salarial prende-se com o facto do colaborador ... ter sido admitido no dia 2 de Março de 2016, enquanto eu fui admitida no dia 21 de Março de 2016. Isto apenas prova que para o ... trabalhadores com a mesma função mas com datas de admissão com 19 dias de diferença, merecem ordenados diferentes, não ajudando mais uma vez no apuramento da verdade relativamente às duas contratações. Relativamente à nova informação em que a empresa alega que me informaram que as funções passariam a ser exercidas em ... e por conseguinte que só um dos trabalhadores ficaria a exercer funções, importa dizer o seguinte: a informação é de facto nova na medida em que nunca tinha ouvido falar desta situação. Mais uma vez, peço à empresa que me envie um documento comprovativo desta proposta, que não existirá certamente, porque ela nunca aconteceu.”***

Quanto a esta questão reitera-se o teor de tudo o exposto na N/ missiva de 09/04/2019 e nos depoimentos escritos (... e ...). Com efeito, é um facto que a trabalhadora chegou a questionar os Recursos Humanos acerca da sua remuneração ser diferente da do seu colega ..., de sexo masculino, tendo sido devidamente esclarecida sobre os motivos subjacentes, presencialmente, pela Directora do referido departamento. Conforme lhe foi explicado, o facto de os mesmos terem a mesma categoria profissional, devia-se apenas ao facto de o Código Nacional de Profissões e o Código Coletivo de Trabalho da ... não contemplar outras categorias diferenciadoras de funções. Foi-lhe, ainda, indicado

*que o seu colega, possuía experiência profissional superior à sua e mais diversificada, que foi admitido primeiro na empresa (a 01 de março de 2016) e que as funções de ambos não tinham o mesmo grau de responsabilidade.*

*Por outro lado, os trabalhadores deste estabelecimento da empresa tinham sido informados de que as suas funções passariam para os serviços centrais, sitos na sede da empresa, em ... Foram, ainda, informados, que ficaria apenas um dos colaboradores a laborar no referido local. Mais uma vez, a Direção de Recursos Humanos, na pessoa da sua Diretora, teve o cuidado de comunicar aos mesmos, todas as razões subjacentes à extinção desta função, no referido local, presencialmente e de forma a esclarecer todas as dúvidas dos colaboradores.*

*Pelo que não é verdade o alegado pela trabalhadora queixosa em nenhum dos pontos relacionados com este tema: não é verdade que a trabalhadora, ora queixosa, e o trabalhador ..., tivessem as mesmas funções e responsabilidades; não é verdade que a diferença salarial daí decorrente não tivesse sido esclarecida presencialmente pela Directora dos Recursos Humanos, ...; não é verdade que a trabalhadora não tivesse tido conhecimento de que as funções passariam a ser exercidas em ... e que só apenas um dos trabalhadores ficaria a exercer funções nesse local. Por fim, não obstante, a proximidade das datas de admissão, o facto é que é sempre um critério objectivo a ter em consideração.*

**3.º “Mais importante do que tudo, importa repor a verdade da cronologia dos factos que levaram ao meu despedimento: 04/02/2019 - Recebo uma avaliação positiva por parte da minha chefia indicando que devo passar a efectiva, situação que recebo com naturalidade e descanso visto já saber que me encontrava grávida e que iria passar a efectiva (Anexo 2); 26/02/2019 - Faço a ecografia dos 3 meses de gestação e verificando-se que está tudo bem e que a fase de maior perigo já está ultrapassada, decido contar que estou grávida; 27/02/2019 - Comunico à minha chefia direta- ..., bem como a alguns trabalhadores do meu local de trabalho, que estou grávida; 01/03/2019 - Ligo para os serviços centrais do ... a informar que estou grávida. Os mesmos informam que devo enviar um comprovativo escrito por correio interno quando me for possível. É sexta-feira, pelo que só enviarei o comprovativo no início da semana seguinte; 02/03/2019 - Os Recursos Humanos alegam que enviam uma carta a rescindir o meu contrato (de notar que dia 02/03/2019 foi um sábado, apesar de eu só receber a carta no dia 06/03/2019. Ambas as datas, são posteriores ao facto de eu ter informado que me encontrava grávida. É no mínimo sugestivo enviarem a carta dia 02/03/2019, um sábado, coincidentemente 1 dia a seguir a eu informar da minha gravidez); 04/03/2019 - Envio a documentação por correio interno da minha gravidez; 06/03/2019 - Recebo a rescisão do contrato por correio. Restabelecida a cronologia correto dos factos importa dizer que não duvido que a empresa tenha enviado a rescisão do contrato dia 02/03/2019, apenas digo que tal foi feito após já saberem da minha gravidez.”**

*Conformem já se disse nas respostas de 9 de Abril de 2019 e 17 de Maio de 2019, ao contrário do que a trabalhadora alega, a comunicação de não renovação, que por mero lapso foi enviada com a anotação “entregue em mãos”, foi enviada a 2 de março de 2019, antes de a trabalhadora comunicar aos Recursos Humanos que se encontrava grávida, que, conforme indica, comunicou a 04 de março de 2019. Tal se comprova através do registo dos CTT que aqui se junta como documento n.º 1. Esta prova, é por si, suficiente para afastar a existência de qualquer discriminação na decisão de cessar o contrato.*

**4.º “Outro ponto que importa ser abordado prende-se com a colaboradora .... A empresa alega que a referida colaborada não desempenha as mesmas funções que eu. No entanto, foi-me pedido que no meu tempo restante lhe transmitisse todos os meus conhecimentos e funções. Importa ainda referir que acedi a este pedido, tal como a colaboradora pode confirmar.”**

*Não é, de todo, verdade que a trabalhadora ... tenha sido colocada a exercer a mesma função que a sua. Efetivamente, foi solicitada à trabalhadora que lhe desse algumas orientações básicas, sendo que, as suas funções, em nada se assemelham às da trabalhadora queixosa. A referida trabalhadora, ..., não tem, sequer, formação académica superior desempenhando uma função meramente administrativa, sem qualquer especificidade técnica, como era o cargo desempenhado pela trabalhadora queixosa. Por conseguinte, verifica-se que não existe qualquer coincidência no exercício de funções, pelo que nunca se poderia verificar qualquer discriminação. Relembre-se, mais uma vez, a inexistência de categorias profissionais diferenciadoras, conforme indicado supra.*

**5.º Uma última questão que importa referir: previamente ao meu despedimento existia um novo organograma provisório que iria entrar em vigor (Anexo 3). Tal como pode ser verificado nesse organograma, a minha posição encontra-se lá. Tal facto, como todos os que tive oportunidade de expor antes, me leva a crer que a decisão do meu despedimento por parte da empresa se deveu sim ao facto de eu ter comunicado a minha gravidez e apenas posteriormente a esta comunicação.”**

*Conforme já se referiu, não tendo sido junto na notificação que ora se responde os Anexos a que se refere a trabalhadora, não é possível responder a este ponto. Está, por isso, prejudicada a sua defesa.*

*Conclui-se, assim, e uma vez mais, que para a tomada desta decisão não contribui, de forma alguma, a gravidez da trabalhadora em questão, existindo dentro da empresa diversos exemplos de boas práticas nesta matéria. Refira-se que a mesma se deveu, apenas, a uma decisão tomada ao nível da administração, tendo por base critérios de sustentabilidade e de reorganização estratégica da empresa, que decidiu centralizar os seus serviços, maioritariamente, em ...*

*Face ao exposto, deverá a queixa apresentada pela trabalhadora ..., ser arquivada por falta de fundamento.*

*Ficamos ao inteiro dispor dessa entidade para demonstrar, através de factos, que nunca o exercício dos direitos parentais dos trabalhadores (mães ou pais) foram postos em causa por parte desta empresa, ou de outras do grupo, para salvaguarda de interesses empresarias. Muito pelo contrário, esta empresa orgulha-se de ter sempre em consideração que o bem-estar dos colaboradores é determinante para o sucesso da empresa.*

*Prova: A já junta e indicada no processo, bem como o documento 1 que aqui se junta (...)*”.

**1.8.** Remetidas cópias dos elementos solicitados, o empregador, por carta datada de 10.08.2020, pronunciou-se nos termos que se transcrevem:

*“...”, com sede na (...), notificada para se pronunciar sobre a junção de três documentos solicitados em sede de “Questão Prévia” por si suscitada, vem Expor e Requerer a V. Exas. o seguinte:*

*Salvo o devido respeito, a trabalhadora faz, uma apreciação desvirtuada em conveniente dos documentos em análise. Importa, assim, tornar a repor a verdade dos factos, seguindo a ordem dos documentos apresentados pela queixosa:*

**Anexo 1** - *Este documento, foi emitido em 20/03/2017, ou seja, em data manifestamente anterior à data da rescisão do contrato de trabalho da trabalhadora, pelo que no decurso do tempo decorrido desde então, sempre poderiam ter surgido alterações ao organograma da empresa. Não obstante, reiteramos toda a argumentação já sobejamente exposta em todas as N/ anteriores missivas relativas a esta questão.*

**Anexo 2** - *Este documento, não obstante revelar uma avaliação positiva e a intenção de efetivação por parte da chefia direta da trabalhadora em questão, não determina qualquer obrigatoriedade de efetivação da mesma, uma vez que quem decide essa questão é a gerência da empresa, que no caso, em apreço, determinou que não se justificava o ingresso de mais um trabalhador nos quadros da empresa, atendendo aos motivos expostos na fundamentação do termo. Não obstante, reiteramos toda a argumentação já sobejamente exposta em todas as N/ anteriores missivas relativas a esta questão.*

**Anexo 3** - *Este documento, para além de não ter uma data precisa, pelo que desde logo, se impugna, apenas revela uma reorganização ocorrida no mês anterior à decisão da gerência de não efetivar a*



*trabalhadora. Contudo, se atentarmos ao organograma, podemos daí retirar que a função a exercer pela mesma já não seria exatamente a mesma constante no organograma junto pela trabalhadora (Anexo 1). Apesar de ser o nome da trabalhadora o indicado, essa função pode ter sido integrada por outro trabalhador da empresa ou se ter considerado que a trabalhadora não teria experiência e habilitações suficientes para essas funções. Não obstante, reiteramos toda a argumentação já sobejamente exposta em todas as N/ anteriores missivas relativas a esta questão.*

*Conclui-se, assim, que os documentos, ora juntos, nada provam ou acrescentam à argumentação da trabalhadora e que, uma vez mais, para a tomada desta decisão não contribuiu, de forma alguma, a gravidez da trabalhadora em questão, existindo dentro da empresa diversos exemplos de boas práticas nesta matéria. Refira-se que a mesma se deveu, apenas, a uma decisão tomada ao nível da administração, tendo por base critérios de sustentabilidade e de reorganização estratégica da empresa, que decidiu centralizar os seus serviços, maioritariamente, em ...*

*Face ao exposto, deverá a queixa apresentada pela trabalhadora ..., ser arquivada por falta de fundamento.*

*Ficamos ao inteiro dispor dessa entidade para demonstrar, através de factos, que nunca o exercício dos direitos parentais dos trabalhadores (mães ou pais) foram postos em causa por parte desta empresa, ou de outras do grupo, para salvaguarda de interesses empresarias. Muito pelo contrário, esta empresa orgulha-se de ter sempre em consideração que o bem-estar dos colaboradores é determinante para o sucesso da empresa. Prova: A já junta e indicada no processo”.*

**1.9.** Do processo constam ainda os seguintes documentos:

- Cópia de declaração emitida pela CITE, em 08/03/2019, que atesta que a entidade empregadora não realizou a comunicação de não renovação do contrato de trabalho a termo, de acordo com o nº 3 do artigo 144º do Código do Trabalho;
- Cópia de carta enviada à trabalhadora queixosa com a comunicação da não renovação do contrato de trabalhadora datada de 27.02.2019 e respetivos comprovativos de envio e receção;
- Cópia de email de 04.02.2019, com a avaliação de desempenho realizada pelo chefe Direto da trabalhadora queixosa;
- Cópia de contrato de trabalho da trabalhadora queixosa;
- Cópia de email datado de 04.03.2019, enviado pela trabalhadora queixosa ao Departamento de recursos humanos a comunicar o seu estado de gravidez;
- Cópia de organograma datado de 20.03.2017;

- Cópia de comprovativo de admissão da trabalhadora queixosa na empresa;
- Cópia de comprovativo de admissão do trabalhador ... na empresa;
- Cópia de descritivo de funções do trabalhador ..., sem data;
- Cópia do descritivo de funções da trabalhadora queixosa, sem data;
- Cópia de organograma de 08.05.2019;
- Cópia de depoimento da testemunha ... (Chefe direto da trabalhadora queixosa);
- Cópia de depoimento da testemunha ... (Diretora do Departamento recursos Humanos);
- Cópia do Anexo A do relatório único – Quadro de Pessoal referente ao ano de 2018;
- Cópia do Contrato de trabalho do trabalhador ...;
- Cópia do currículo da trabalhadora queixosa;
- Cópia do currículo do trabalhador ...;
- Cópia de comprovativo de que o trabalhador ... é titular de um contrato de trabalho sem termo;
- Cópia de documento datado de fevereiro de 2019, com assunto “Reorganização de eficiência do departamento de ...”;
- Cópia de declaração de Situação de desemprego da trabalhadora queixosa;
- Cópia de certificado de trabalho da trabalhadora queixosa, datado de 20.03.2019;

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** 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.

**2.2.** A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.

**2.3.** E, nos termos da alínea f) do artigo 3.º do mesmo diploma, compete à CITE: “Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

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

**2.5.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.6.** O n.º 1 do artigo 6.º do Tratado da União Europeia vem estabelecer que a União Europeia reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos fundamentais da União Europeia, de 7 de dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de dezembro de 2007, em Estrasburgo, atribuindo-lhe o mesmo valor jurídico dos Tratados.

**2.7.** E, prevê a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no seu artigo 23.º que “*Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.*

*O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado”.*

**2.8.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”*.

**2.9.** 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. (...)”*.

**2.10.** 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.

**2.11.** 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.”*

**2.12.** Conforme referido no Acórdão do Tribunal de Justiça, proferido no Processo C- 438/99, disponível em [www.eur-lex.europa.eu](http://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.”*

**2.13.** 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<sup>1</sup>, 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.”

**2.14.** No âmbito do ordenamento Jurídico Português, e em sintonia com os princípios comunitários, prevê o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), o princípio fundamental da

---

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



igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação. Assim, 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, nomeadamente em razão do sexo.

**2.15.** A lei fundamental consagra ainda a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, atribuindo aos pais e às 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).

**2.16.** A entidade com competência na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional é a CITE, conforme prevê o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.17.** No âmbito das suas atribuições esta Comissão analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental (alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

**2.18.** Assim, à CITE incumbe a análise do motivo invocado pela entidade empregadora relativo à não renovação, designadamente, a verificação se o motivo que originou a necessidade de realização de contrato de trabalho a termo resolutivo efetivamente cessou, garantindo que a não renovação do contrato de trabalho a termo não radica em discriminação em função do sexo ou da parentalidade.

**2.19.** Ora, nos termos do artigo 23.º do Código do Trabalho, a discriminação pode ser considerada direta ou indireta. Com efeito 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.

**2.20.** Prescreve o artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho que:

*“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, (...) sexo (...)”.*

**2.21.** Por seu turno, o artigo 25.º do Código do Trabalho, relativo à proibição de discriminação, determina que:

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

E, de acordo com o n.º 5 do mencionado preceito legal, cabe a quem alega a discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores relativamente a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

**2.22.** 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.

**2.23.** Como já se viu, o Princípio da Igualdade está consagrado em vários textos da legislação nacional e comunitária, concretizando a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

**2.24.** Neste sentido, considera-se pertinente reforçar que o Princípio da Igualdade prevê o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, assentando numa perspetiva negativa e restritiva, afirmando a proibição do arbítrio legislativo e da discriminação.

**2.25.** Assim, quanto à proibição do arbítrio legislativo, o Princípio da Igualdade determina que ninguém pode ser prejudicado ou beneficiado nos seus direitos ou deveres de forma arbitrária ou não fundamentada. Quanto à proibição da discriminação, a mesma envolve um juízo de desvalor e de censura relativamente a determinadas práticas que se traduzem no tratamento desvantajoso conferido a trabalhadores/as ou candidatos/as a emprego em função de certos elementos categoriais. Assim, o que está em causa na proscrição da discriminação não é o tratamento diferenciado em si, mas antes a irrazoabilidade da sua motivação e/ou a ausência de motivos que a justifiquem.

**2.26.** Nesta senda, o apuramento da prática discriminatória realiza-se casuisticamente, segundo juízos de razoabilidade, atendendo à finalidade e aos motivos que determinaram a atuação do empregador e segundo critérios de adequação e de proporcionalidade.

**2.27.** Sucede, porém, que a diferença de tratamento poderá ser vista como uma medida de ação positiva, relacionando-se, conseqüentemente com o regime do artigo 27º do Código do Trabalho.

**2.28.** O que está em causa é a eliminação de discriminações irrazoáveis, arbitrárias e injustificadas, isto é, aquilo que o princípio da igualdade impõe é a inexistência de práticas discriminatórias lesivas.

**2.29.** Ora, intimamente ligado ao Princípio da Igualdade encontra-se o Princípio de «para trabalho igual, salário igual».

**2.30.** De acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa todos os trabalhadores [sem discriminação, têm direito] à retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que, para trabalho igual, salário igual, de forma a garantir uma existência condigna.

**2.31.** Tal como é prescrito no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de dezembro de 2016<sup>2</sup>, referenciando o Acórdão do mesmo Tribunal de 22 de abril de 2009, proferido no processo n.º 3040/08, “(...) o que decorre do princípio para trabalho igual, salário igual é a igualdade de retribuição para trabalho igual em natureza, quantidade e qualidade, e a proibição de diferenciação arbitrária (sem qualquer motivo objetivo) ou com base em categorias tidas como factores de discriminação (sexo, raça, idade e outras) destituídas de fundamento material atendível, proibição que não contempla, naturalmente, a diferente

---

<sup>2</sup> Processo n.º 4521/13.7TTLSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*remuneração de trabalhadores da mesma categoria profissional, na mesma empresa, quando a natureza, a qualidade e quantidade do trabalho não sejam equivalentes, atendendo, designadamente, ao zelo, eficiência e produtividade dos trabalhadores em causa (...)”.*

**2.32.** Gomes Canotilho e Vital Moreira<sup>3</sup>, enfatizam que o âmbito de proteção da norma citada na alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP “(...) *abrange na ordem constitucional Portuguesa as seguintes dimensões: a) proibição do arbítrio, sendo inadmissíveis, quer diferenciações de tratamento sem qualquer justificação razoável, de acordo com critérios de valor objetivos, constitucionalmente relevantes, quer a identidade de tratamento para situações manifestamente desiguais; b) proibição de discriminação, não sendo legítimas quaisquer diferenciações de tratamento entre cidadãos baseadas em categorias meramente subjetivas ou em razão dessas categorias (cfr. n.º 2 onde se faz expressa menção de categorias subjetivas que historicamente fundamentaram discriminações); c) obrigação de diferenciação, como forma de compensar a desigualdade de oportunidades (...)*”. Acrescentam aqueles autores, a propósito da projeção do referido Princípio da Igualdade na retribuição que esse “*estabelece os princípios fundamentais a que deve obedecer o direito a uma justa retribuição do trabalho: (a) deve ser conforme à quantidade do trabalho (i. e, à sua duração e intensidade), à natureza do trabalho (i. e, tendo em conta a sua dificuldade, penosidade ou perigosidade) e à qualidade do trabalho (i. e, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade); (b) a trabalho igual em quantidade, natureza e qualidade deve corresponder salário igual, proibindo-se, desde logo, as discriminações entre trabalhadores*”.

**2.33.** O Código do Trabalho, através do seu art.º 270 concretiza o princípio constitucional de “para trabalho igual, salário igual”, estabelecendo que “na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de “para trabalho igual, salário igual”.

**2.34.** O artigo 31.º do Código do Trabalho determina que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação em função do sexo, não podendo fundamentar qualquer diferença na retribuição dos trabalhadores, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade.

### III - O CASO CONCRETO

---

<sup>3</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital - Constituição da República Portuguesa Anotada Vol. 1- 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN: 978-972-32-1462-8

**3.1.** No caso em apreço, a trabalhadora apresentou queixa nesta Comissão, por entender ter sido discriminada em função do sexo, alegando para tanto, que a discriminação ocorreu de duas formas: 1) em virtude de não lhe ter sido renovado o contrato de trabalho, por motivos de gravidez; 2) e, por ter um vencimento inferior ao que foi atribuído ao seu colega do sexo masculino e que desempenhava as mesmas funções;

**3.2.** Começando pela alegada discriminação na não renovação do contrato de trabalho, a trabalhadora concretiza a sua queixa, referindo em suma, o seguinte:

**3.2.1.** Foi admitida na empresa em 21.03.2016, obtendo ao longo dos 3 anos em que trabalha na empresa avaliações muito positivas por parte da chefia;

**3.2.2.** Em 04.02.2019, foi notificada da avaliação da chefia direta, que continha a indicação de que deveria passar a efetiva no dia 20.03.2019;

**3.2.3.** Em 27.02.2019, comunicou oralmente à chefia direta de que se encontrava grávida;

**3.2.4.** Em 04.03.2019, conforme indicação que lhe foi dada, comunicou por escrito aos recursos humanos que se encontrava grávida;

**3.2.5.** Em 06.03.2019, recebeu a notificação da decisão da empresa em não renovar o contrato de trabalho; na carta que lhe foi dirigida por correio, consta a menção “entregue em mãos”, e a data de 27.02.2019;

**3.2.6.** A trabalhadora alega ainda que as suas funções não cessaram, porquanto lhe foi comunicado que deveria dar formação à pessoa que iria ocupar o seu lugar, a Sra. ..., o que considera, ser determinante para concluir que a não renovação do seu contrato de trabalho se deveu à gravidez, uma vez que a partir do momento em que soube deste facto, a entidade empregadora mudou a sua postura quanto à sua efetivação na empresa.

**3.3.** Face às alegações da trabalhadora, a entidade empregadora refere, em suma, o seguinte:

**3.3.1.** A trabalhadora faz uma descrição desvirtuada e falsa dos acontecimentos, considerando falso e até difamatório, que o contrato de trabalho se tenha cessado por discriminação, por esta ser mulher e por motivo de maternidade.

**3.3.2.** Existem na empresa 136 mulheres num universo total de 357 trabalhadores, existindo no ..., várias mulheres em altos cargos de direção;

**3.3.3.** É verdade que a trabalhadora sempre teve avaliações muito positivas, contudo esse não é o único indicador para transformação do contrato a termo em contrato sem termo.

Com efeito, os/as trabalhadores/as do estabelecimento onde a trabalhadora laborava, foram informados, com um ano de antecedência, de que as funções passariam para os serviços centrais da empresa, em ...

**3.3.4.** Ao contrário do que a trabalhadora alega, a comunicação de não renovação, que por mero lapso, foi enviada com a anotação “entregue em mãos”, foi enviada a 2 de março de 2019, antes de a trabalhadora comunicar aos recursos humanos que se encontrava grávida, que conforme indica, comunicou a 04 de março de 2019.

**3.3.5.** Ao contrário do alegado, a trabalhadora ... não foi colocada a exercer as mesmas funções da trabalhadora queixosa. Efetivamente foi solicitado à trabalhadora queixosa que lhe desse algumas orientações básicas, sendo que, as suas funções, em nada se assemelham às da trabalhadora queixosa, uma vez que a trabalhadora ..., não tem, sequer, formação académica superior e irá desempenhar uma função meramente administrativa, sem qualquer especificidade técnica, como era o cargo desempenhado pela trabalhadora queixosa.

**3.4.** Confrontada com a resposta da entidade empregadora, a trabalhadora reitera que a empresa tinha conhecimento do seu estado de gravidez, uma vez que o tinha comunicado verbalmente no dia 27.02.2019 ao seu chefe direto e que no dia 01.03.2019 informou os serviços centrais do ... por telefone. Na sequência desse telefonema, refere ter sido informada de que deveria enviar o comprovativo de gravidez, o que fez no dia 04.03.2019, por correio interno.

**3.5.** Realizado novo contraditório com a entidade empregadora, a mesma refere, no que concerne a este assunto, que apenas tomou conhecimento da gravidez em 04.03.2019 e que a decisão de não renovar o contrato de trabalho foi comunicada a 02.03.2019.

Analisemos,

**3.6.** De acordo com o n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico. Estabelece ainda o n.º 2 daquele preceito, que o regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.



**3.7.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora alega ter informado oralmente a sua chefia direta da gravidez no dia 27.02.2019 e os recursos humanos telefonicamente no dia 01.03.2019 e por forma escrita no dia 04.03.2019.

**3.8.** Por sua vez, a entidade empregadora refere que só tomou conhecimento da gravidez da trabalhadora no dia 04.03.2019 e que a decisão de não renovar o contrato foi comunicada no dia 02.03.2019.

**3.9.** Assim, resulta inequívoco do processo que a entidade empregadora só tomou, **formalmente**, ou seja, por escrito, conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora no dia 04.03.2019, dois dias depois do envio da notificação à trabalhadora da não renovação do contrato de trabalho.

**3.10.** Sucede, porém, que o mesmo não se pode afirmar quanto ao conhecimento do estado da gravidez da trabalhadora, uma vez que esta alega ter informado o seu chefe direto no dia 27.02.2019 e os serviços centrais no dia 01.03.2019.

**3.11.** Com efeito, somos de entender que a empresa, na pessoa do Sr. ... (Chefe direto da trabalhadora queixosa), tomou conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora no dia 27.02.2019, pelo que, seria expectável que este tivesse informado os Recursos Humanos deste facto. Todavia, se admitirmos que a chefia direta não foi diligente ao ponto de comunicar aos serviços centrais a gravidez da trabalhadora, e que é àqueles serviços que cabe a decisão de (não) renovação do contrato de trabalho, deve entender-se, que a data do conhecimento do estado de gravidez foi o dia 01.03.2019 (data em que a trabalhadora comunicou telefonicamente o seu estado de gravidez e que foi informada de que deveria enviar a comunicação por escrito) e não o dia 04.03.2019 como defende o empregador, por força do n.º 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

**3.12.** De facto, afigura-se-nos, dos elementos constantes do processo, que nada nos permite afastar as declarações da trabalhadora, no sentido de ter informado verbalmente o Sr. ... do seu estado de gravidez no dia 27.02.2019, situação aliás que não foi sequer desmentida pelo mesmo no seu depoimento, que se encontra junto ao processo e que se dá por integralmente por reproduzido para os devidos efeitos.

**3.13.** De igual modo, nada no processo nos permite afastar as declarações da trabalhadora de ter informado telefonicamente os serviços centrais no dia 01.03.2019 da sua gravidez.

**3.14.** Acresce que, somos de entender que a entidade empregadora tinha a intenção de renovar o contrato de trabalhadora – cfr. Cópia da avaliação de desempenho (onde consta a indicação expressa do Sr. ... de que a trabalhadora deveria passar a efetiva) junta ao processo e que se dá por integralmente por reproduzida para os devidos efeitos ao processo.

**3.15.** Mais, se observarmos o documento datado de fevereiro de 2019, com assunto “Reorganização de eficiência do departamento de ...”, que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos, e que o empregador na sua carta datada de 10.08.2020 reconhece como uma reorganização verificada no mês anterior à decisão da gerência de não renovar o contrato, onde a trabalhadora constava, somos de concluir que o empregador contava com a trabalhadora, pelo que se afigura existirem indícios suficientes para se entender que o contrato da trabalhadora não foi renovado em virtude da gravidez da trabalhadora, não logrando o empregador, como lhe competia, afastar esses indícios.

**3.16.** Uma última pequena nota, para abordar a não comunicação da entidade empregadora do motivo da não renovação do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida à CITE, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e aplicável à data dos factos.

**3.17.** Alega o empregador que não deu cumprimento a esta obrigação, uma vez que à data da comunicação da não renovação do contrato de trabalho desconhecia que a trabalhadora se encontrava grávida.

**3.18.** Ora, como vimos, essa tese não é colhida por esta Comissão, todavia, independentemente disso, tal não é relevante para aferir o incumprimento da obrigação de comunicar à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalho de trabalhadora queixosa.

**3.19.** Vejamos, o n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e aplicável à data dos factos, determina que o empregador deve comunicar, no prazo de cindo dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

**3.20.** Com efeito, independentemente da data em que se considere em que o empregador tomou conhecimento da gravidez da trabalhadora, a verdade é que o contrato de trabalho só terminou no dia 20.03.2019, pelo que nos termos daquele artigo 144.º do CT, a entidade empregadora teria até ao dia 27.03.2019, para comunicar o motivo da não renovação do contrato de trabalho da queixosa.

**3.21.** Verifica-se assim, que o empregador não cumpriu a obrigação legal que sobre ele impendia, o que constitui contra-ordenação grave, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 144.º do Código do Trabalho.

Passemos agora a analisar a questão da discriminação salarial em função do sexo,

**3.22.** No entendimento da trabalhadora, esta foi discriminada salarialmente em função do sexo, uma vez que o seu colega do sexo masculino, ..., que entrou para a empresa no mesmo mês, que desempenhava as mesmas funções e que tem as mesmas habilitações académicas, auferia um vencimento superior ao seu, tendo inclusive, solicitado várias vezes esclarecimentos aos recursos humanos sobre este assunto, sem que lhe tenha sido fornecida qualquer resposta.

**3.23.** Em sede de resposta ao Princípio do Contraditório, a entidade empregadora confirma que a trabalhadora questionou os recursos humanos sobre a sua remuneração e do seu colega ..., tendo sido devidamente esclarecida que o facto de os mesmos terem a mesma categoria profissional se devia ao facto de o Código Nacional de Profissões e o Código Colectivo de Trabalho da ... não contemplarem outras categorias diferenciadoras de funções. Mais lhe foi indicado que o colega possuía experiência profissional superior à sua e mais diversificada, que foi admitido primeiro na empresa (a 02 de março de 2016) e que as funções de ambos não tinham o mesmo grau de responsabilidade.

**3.24.** Confrontada com a resposta da entidade empregadora, a trabalhadora vem afirmar, em suma, que nunca foi esclarecida dos motivos que justificavam a diferença salarial, que ao contrário do que alega o empregador as suas funções e as do seu colega ... tinham o mesmo grau de responsabilidade pela simples razão de que as funções eram exactamente as mesmas, conforme organograma datado de 20.03.2017 e que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos. Quanto ao facto de a empresa alegar que o trabalhador foi admitido a 02.03.2016, a trabalhadora refere que foi admitida em 21.03.2016 com a mesma função, mas com data de admissão de 19 dias de diferença.

**3.25.** Realizado novo contraditório com a entidade empregadora, a mesma reitera, no que concerne a este assunto, a informação prestada no primeiro contraditório.

Analisemos,

**3.26.** Num primeiro ponto, importa recordar que nos casos de alegada discriminação, como é aqui o caso, cabe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação – Cfr. n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

**3.27.** De referir ainda, que de acordo com o n.º 3 do artigo 31.º do Código do Trabalho as diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

**3.28.** Assim, desde já adiantamos que a entidade empregadora não responde de molde a afastar a existência de discriminação salarial em função do sexo invocada pela trabalhadora.

**3.29.** Em bom rigor, a entidade empregadora limita-se a alegar, sem comprovar, que o trabalhador ... possuía experiência profissional superior à queixosa e mais diversificada, que foi admitido primeiro na empresa (a 02 de março de 2016) e que as funções de ambos não tinham o mesmo grau de responsabilidade, pelo que a diferença salarial era justificada.

**3.30.** Com efeito, considerando que a entidade empregadora, não demonstrou que as diferenças salariais assentam em critérios objetivos, somos levados a concluir que, no caso em apreço, essas diferenças têm subjacente uma prática discriminatória salarial em função do sexo.

**3.31.** Acresce que, além de o empregador não comprovar o que alega, também se afigura que tal não resulta dos elementos carreados para o processo, ora pela trabalhadora, ora pelo empregador por sua iniciativa ou por solicitação desta Comissão.

Senão vejamos,

**3.32.** Da análise aos contratos de trabalho de ambos os trabalhadores, juntos ao processo e que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos, verifica-se que ambos os trabalhadores foram contratados em março de 2016 (19 dias de diferença), com a categoria profissional de ..., sendo que a trabalhadora como contrapartida do seu trabalho tem um vencimento líquido de 691.71€ e o trabalhador um vencimento líquido de 800€.

**3.33.** Como justificação, para a mesma categoria profissional, refere o empregador que tal só ocorre porque o Código Nacional de Profissões e o Código Coletivo de Trabalho da ... não contemplarem outras categorias diferenciadoras de funções, todavia, tal argumentação não corresponde com a informação constante no Anexo A - Quadro de Pessoal do Relatório único referente ao ano de 2018, que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos.

**3.34.** Com efeito, analisado aquele Anexo A, verifica-se que foi atribuído a ambos os trabalhadores/as o código correspondente à categoria profissional de ... Sucede que, ao atendermos à tabela de categorias profissionais é possível verificar a existência de um código referente à categoria profissional de ..., pelo que falece, em nossa opinião, a argumentação da entidade empregadora quanto a este fator, uma vez que se afigura que seria possível, por esta via, diferenciar os/as trabalhadores/as.

**3.35.** Quanto à maior experiência profissional e mais diversificada, após análise aos currículos dos trabalhadores, juntos ao processo e que se dão por integralmente reproduzidos, verifica-se que apesar de o trabalhador ... ter, de facto, uma experiência profissional mais elevada e diversificada, a verdade é que essas experiências profissionais não foram realizadas em empresas do Setor em apreço, pelo que pouca ou nenhuma relevância terão para as funções desempenhadas.

**3.36.** De todo o modo, somos de entender que tal não configura um critério objetivo passível de determinar uma diferença remuneratória nos termos do n.º 3 do artigo 31.º do CT, ou do artigo 270.º do Código do Trabalho, uma vez que o empregador não alegou nem demonstrou que o trabalhador por via dessa experiência desempenhava as suas funções, nomeadamente, de uma forma mais diligente, mais produtiva e/ou mais eficaz.

**3.37.** Por último, também se afigura que as funções desempenhadas por ambos os trabalhadores eram de facto iguais, conforme alega a trabalhadora. Se analisarmos o organograma datado de 20.03.2017, verifica-se que ambos os trabalhadores, à data, se encontravam na mesma posição, com a função de "...", pelo que, pelo menos até essa data, as diferenças salariais, iniciadas no início do contrato, não se encontram justificadas.

**3.38.** Por outro lado, verifica-se no organograma referente à reestruturação realizada em fevereiro de 2019 e que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos, que também aqui, os

trabalhadores se encontram no mesmo patamar. Desta feita, o trabalhador ... com a função de “...” e a trabalhadora ... na função de “...”.

**3.39.** Em suma, não resulta inequívoco, que as funções desempenhadas pela trabalhadora queixosa e pelo trabalhador ... não eram semelhantes em quantidade, natureza e qualidade do trabalho, nem que existem critérios objetivos que justifiquem as diferenças salariais, pelo que se afigura que as referidas diferenças assentam em prática discriminatória em virtude do sexo.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera:

**4.1.** Existirem indícios de prática discriminatória relativa ao direito à igualdade de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, em virtude da não renovação do contrato de trabalho a termo com a trabalhadora grávida ..., praticada pela entidade ..., nos termos do artigo 24 e 25.º do Código do Trabalho.

**4.2.** Existir violação do disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e aqui aplicável, por não ter comunicado à CITE, no prazo de cinco dias úteis o motivo de não renovação do contrato de trabalho da trabalhadora ...;

**4.3.** Existir indícios de prática discriminatória relativa à violação do direito à igualdade de condições de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.

**4.4.** Remeter o presente parecer à ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho, uma vez que o mesmo conclui por indícios de discriminação em virtude de direitos relativos à maternidade, o que constitui contra-ordenação muito grave, por violação das disposições conjugadas dos artigos 24.º, 25.º e 31.º do CT e por violação da obrigação legal de comunicar à CITE, a não renovação do contrato de trabalho a termo e os fundamentos da mesma, por estar em causa trabalhadora grávida, o que constitui contra-ordenação grave.



**4.5.** Informar a trabalhadora que, nos termos do artigo 28.º do Código do Trabalho, a trabalhadora que seja lesada por ato discriminatório tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

**4.6.** 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**