

PARECER N.º 323/CITE/2016

Assunto: Parecer sobre não renovação de contrato de trabalho a termo
Processo n.º 961 – QX/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 14.06.2016, uma queixa do trabalhador ... contra ..., S.A.
- 1.2. O trabalhador afirma que foi pai no dia 6 de abril de 2016 e que o contrato de trabalho a termo que celebrou, em 13 de dezembro de 2015, não foi renovado.
- 1.3. Entende o trabalhador ser competente, assíduo, ter cumprido com os objetivos diários que lhe eram impostos e não ter tido qualquer tipo de conflito com ninguém, pelo que entende que viu não ser renovado o seu contrato de trabalho por ter gozado a licença parental.
- 1.4. Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, foi enviado ofício datado de 14.06.2016, à entidade empregadora, solicitando-se comunicação sobre o que tivesse por conveniente.
- 1.5. Decorrido o prazo supra referido, a entidade empregadora nada comunicou à CITE.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm 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 e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e*

parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT.
- 2.5. Compete à CITE, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, 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.

III – ANÁLISE

- 3.1. O trabalhador alega ser competente, assíduo, ter cumprido com os objetivos diários que lhe eram impostos e não ter tido qualquer tipo de conflito com ninguém.
- 3.2. A entidade empregadora não veio contestar tais factos, nem veio esclarecer o motivo pelo qual entendeu não renovar o contrato de trabalho.
- 3.3. O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que a entidade empregadora ou o/a

trabalhador/a comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito e observando o prazo definido na lei.

- 3.4. Se a comunicação extintiva do vínculo não corresponder a uma atuação como caducidade do contrato, mas a uma atuação discriminatória, consubstancia uma forma de cessação da relação laboral equivalente a um despedimento ilícito.
- 3.5. Sendo certo que os elementos recolhidos não permitem concluir pela verificação de ter sido esse o caso, a falta de resposta da entidade empregadora não permite também o esclarecimento necessário a que se possa concluir pela verificação de que assim não foi.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, entende a CITE comunicar a situação à Autoridade para as Condições do Trabalho, para que esta, no âmbito das suas atribuições, averigue as condições em que o contrato cessou.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.