

PARECER N.º 42/CITE/2002

Assunto: Licença por maternidade – Carreira Docente Universitária
Processo n.º 85/2001

I – OBJECTO

1.1. Em 24 de Outubro de 2001, a CITE recebeu exposição da Ex.ma Senhora Dra. ..., médica veterinária, Assistente da Universidade de ..., Departamento de Sanidade Animal e Vegetal, com contrato de provimento administrativo, desde 2/8/99 e válido por um período de seis anos, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

- 1 Nos períodos compreendidos entre 2/01/1999 e 15/03/2000 e entre 24/07/2001 e 20/11/2001, a docente gozou 2 períodos de licença de maternidade e esteve 90 dias de baixa no total, em virtude de gravidez de risco e por imposição médica;
- 2 Atendendo a que o Estatuto da Carreira Docente Universitária prevê que os Assistentes têm direito a 6 anos para realizarem o doutoramento, não contando com eventuais pedidos de adiamento, a docente considera que "... em termos práticos tenha «perdido» 320 dias do período a que tenho direito para realizar o meu trabalho de doutoramento.";
- 3 A docente solicita parecer no sentido de saber qual a possibilidade de estes períodos de licença de maternidade/baixa serem acrescentados aos 6 anos, de forma a não ser prejudicada na sua carreira académica pelo facto de ter filhos;
- 4 Em 3 de Julho de 2002, a docente envia à CITE a legislação que permite que "após terminar o período de 6 anos e de acordo com o, (...), ECDU, os assistentes podem, requerer prorrogações caso não tenham tido direito a dispensa de serviço docente".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A questão submetida para análise por parte da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego enquadra-se dentro das competências a esta cometidas pelo artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro.

2.2. O Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) refere no seu artigo 26.º que:

- 1- *Os assistentes são providos por um período de seis anos, prorrogável por um biénio.*
- 2- *A prorrogação só pode ser autorizada mediante proposta fundamentada do conselho científico,*

baseada em relatório do professor responsável pela disciplina, grupo de disciplinas ou departamento respectivo, e desde que o assistente tenha em fase adiantada de realização o trabalho de investigação conducente à elaboração da dissertação de doutoramento."

O n.º 4 deste mesmo preceito legal estabelece que *"Uma vez aprovados nessas provas, ou (...), são imediatamente contratados como professores auxiliares."*, mas caso não tenham requerido as provas de doutoramento ou nelas não sejam aprovados, diz o artigo 28.º do ECDU que *"1- (...) será garantida, caso o solicitem, a integração na carreira técnica superior, em categoria a que corresponda o mesmo nível de vencimento"*.

- 2.3.** Em 3 de Julho de 2002, a docente, na sequência da solicitação feita pela CITE, envia a esta Comissão o Decreto-Lei n.º 245/86, de 21 de Agosto, que no seu artigo 5.º refere que: *"Sempre que, por razões devidamente justificadas, não for possível assegurar aos assistentes o direito a dispensa de actividades docentes previsto no n.º 1 do artigo 27º do estatuto da carreira Docente Universitária, as instituições a que os mesmos se encontram vinculados ficam obrigadas a prorrogar o respectivo contrato por mais um ano, renovável por mais um biénio e com dispensa total de serviço docente, exclusivamente para preparação do doutoramento."*

Este normativo refere-se às situações em que, por razões imputáveis à instituição, o assistente não se doutorou, por impossibilidade de exercer o direito de dispensa de serviço docente, consagrado no artigo 27.º do ECDU.

Não é assim aplicável às situações que, mesmo que por motivos atendíveis, sejam imputáveis ao assistente e em virtude das quais este não conclua os seus trabalhos.

- 2.4.** O artigo 76.º do ECDU reconhece o direito dos docentes ao gozo de licenças previstas para o restante funcionalismo do Estado.
- 2.5.** A Constituição da República Portuguesa prevê a promoção da igualdade entre homens e mulheres, como uma tarefa fundamental do Estado, de forma a que ninguém possa ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo, assim como prevê que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda o direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Vd. Artigos 13.º e 68.º da C.R.P.;
- 2.6.** O Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, visa garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento na admissão e no exercício de funções públicas, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa. Sendo que, para efeitos da aplicação do presente diploma discriminação é toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados.

2.7. O mesmo diploma legal consagra, no n.º 1 do artigo 4.º, o direito ao trabalho como um direito que não pode comportar qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar.

Desta forma, a maternidade e suas vicissitudes, nomeadamente as situações de risco clínico ou específico no decurso da gravidez, são situações inerente à condição de mulher, pelo que não podem ocasionar a criação de desigualdades de facto entre trabalhadores femininos e masculinos, conforme decorre dos vários Acórdãos do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias referentes a esta matéria e do relatório da comissão de peritos da OIT sobre "Igualdade no Emprego e na Profissão", de 1996, no âmbito da convenção n.º 111 cujo objecto visa proteger todas as pessoas da discriminação em matéria de emprego e profissão, e da recomendação n.º 111 que a complementa.

2.7.1. Esta jurisprudência refere em síntese o seguinte:

2.7.1.1. Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 30 de Junho de 1998 - Acórdão Brown: *"22. Com efeito, embora o estado de gravidez não seja de forma nenhuma equiparável a um estado patológico (...), a gravidez corresponde a um período em que podem ocorrer perturbações e complicações susceptíveis de obrigar a mulher a uma vigilância médica rigorosa e, eventualmente, a repouso absoluto, durante toda a gravidez ou parte dela. Essas perturbações e complicações, que podem implicar a incapacidade para o trabalho, prendem-se com os riscos inerentes à gravidez e incluem-se, portanto, na especificidade desse estado".*

2.7.1.2. Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 14 de Julho de 1994 – Acórdão Webb: *"(...) a situação duma mulher que se encontra na incapacidade de cumprir a tarefa para a qual foi recrutada, em virtude de uma gravidez (...), não pode ser comparada à de um homem que se encontre na mesma incapacidade, por razões médicas ou outras, visto que o estado de gravidez não é de forma nenhuma equiparável a um estado patológico, a fortiori a uma indisponibilidade de origem não médica."*

"20. Deve, aliás, observar-se que, ao reservar aos Estados-membros o direito de manter ou adoptar disposições destinadas a proteger a mulher no que respeita "à gravidez e à maternidade", o artigo 2.º n.º 3, da Directiva 76/207 reconhece a legitimidade, à luz do princípio da igualdade de tratamento entre os sexos, por um lado, da protecção da condição biológica da mulher no decurso da sua gravidez e na sequência desta e, por outro lado, da protecção das especiais relações entre a mulher e o seu filho no decurso do período que se segue à gravidez e ao parto (acórdãos Habermann-Beltermann, já referido, n.º 21, e de 12 de Julho de 1984, Hofmann, 184/83, Recueil, p. 3047, n.º 25)".

2.7.1.3. Ponto 38 do relatório da comissão de peritos da OIT sobre "Igualdade no Emprego e na Profissão", de 1996: *"(...) 38. O carácter discriminatório das distinções com base na gravidez, no parto ou nas eventuais consequências médicas que com elas estão*

relacionadas prova-se pelo facto das ditas distinções só poderem por definição abranger mulheres.(...)"

- 2.8.** O artigo 9.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, prevê a aplicação do disposto no Capítulo III "Protecção ao trabalho" aos trabalhadores da administração pública central, regional e local, dos institutos públicos, dos serviços públicos com autonomia administrativa e financeira e das demais pessoas colectivas de direito público, qualquer que seja o vínculo.

E o artigo 23.º da mesma lei refere que a licença de maternidade, as situações de risco clínico e as situações de risco específico, nos casos do n.º 4 do artigo 21.º, não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

- 2.9.** Deste modo, apesar do ECDU não prever expressamente as situações de licença de maternidade e as situações de gravidez de risco, nem os seus efeitos na carreira docente universitária, certo é que remete na generalidade para a legislação aplicável ao funcionalismo do Estado, o que conduz ao reconhecimento dessas situações como passíveis de consubstanciarem uma proposta fundamentada para a prorrogação do contrato, caso se verifique essa necessidade e observados os requisitos constantes do artigo 26.º do referido Estatuto.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** O Estatuto da Carreira Docente Universitária não prevê expressamente as situações de licença de maternidade e situações de gravidez de risco, nem os seus efeitos na carreira docente universitária, remetendo na generalidade para a legislação aplicável ao funcionalismo do Estado.
- 3.2.** Da conjugação do disposto nos artigos 9.º e 23.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, resulta que a licença por maternidade, as situações de risco clínico e as situações de risco específico, previstas no n.º 4 do artigo 21.º, não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.
- 3.3.** Assim, tendo em conta as disposições legais referidas nos pontos 2.6., 2.7. e 2.8., a CITE, no cumprimento da legislação em vigor, é de parecer que, no pressuposto da sua necessidade e observados os requisitos constantes do artigo 26.º do ECDU, as situações de licença por maternidade, gravidez de risco clínico e gravidez de risco específico, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, devem ser atendíveis, de forma a não gerar discriminação com base no sexo em virtude da maternidade e, neste sentido, criar igualdade entre os docentes femininos e masculinos, concedendo a ambos o mesmo período real de tempo para a realização do trabalho de investigação conducente à elaboração da dissertação de doutoramento.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE
NOVEMBRO DE 2002**