

PARECER N.º 96/CITE/2009

Assunto: Curso de Treinadores de Futebol ... (IV Nível) – Queixa por discriminação em função do sexo – apresentada por ... contra a ...
Processo n.º 369 – QX/2009

I – OBJECTO

1.1. Em 15 de Maio de 2009, a CITE recebeu uma queixa do Senhor Dr. ..., ilustre advogado consultante, em representação de ... contra a ... nos seguintes termos:

A impetrante candidatou-se em tempo ao curso ... (IV NÍVEL) – edição de 2009, promovido pela ...

Com efeito, a ora requerente entregou e submeteu a respectiva candidatura nos termos propugnados nos instrumentos aplicáveis na sede devida, através de impresso próprio disponibilizado no Portal Internet da ..., devidamente acompanhado de fotografia.

A exponente cumpriu ainda integralmente os requisitos de admissão previstos no ponto 4.3 do Regulamento do Curso de 2009 ... (treinadores – IV Nível).

Os critérios de selecção e acesso ao curso de Nível IV eram os constantes no ponto 5 do sobredito regulamento e, bem assim, no Comunicado Oficial n.º 260 da

Aí se estabelecia que, caso o número de candidatos inscritos excedesse o número máximo de candidatos seleccionados (25), aplicar-se-iam nove critérios, de preenchimento alternativo e sucessivo, por ordem decrescente – isto é: os que não entrassem pelo primeiro critério, seriam subsumidos logo no 2.º critério, e assim sucessivamente até se preencher o número total de vagas.

A candidata preenchia logo o segundo dos critérios vigentes: “Jogadores Internacionais de Futebol, com o mínimo de 15 presenças na selecção Portuguesa AA”.

Pelo que, para prova deste facto, foi solicitado à ... juntar o respectivo registo.

No impresso próprio disponibilizado no portal Internet da ... não se estabelecia qualquer obrigatoriedade de juntar à respectiva candidatura o número de internacionalizações enquanto jogador(a) de futebol.

Por seu turno, o Regulamento e o C.O. n.º ... da ... estabeleciam que todos os documentos comprovativos deveriam ser devida e competentemente autenticados pelas entidades oficiais.

A entidade competente para autenticar qualquer documento comprovativo relativo ao número de internacionalizações pela selecção Portuguesa AA é, naturalmente, a própria ...

Aliás, só a ... pode aliás ter conhecimento dos seus jogadores internacionais, sendo o registo existente nos arquivos da ... o único vinculativo em caso de disparidade relativamente às internacionalizações eventualmente alegadas por um dado candidato.

Por conseguinte, a partir do momento em que a própria ... estabelece como critério privilegiado a representação da selecção portuguesa de futebol AA e não exige, no impresso de candidatura, a junção de documentos a atestar um número mínimo de internacionalizações – desnecessário logo à partida, porquanto tais dados teriam de ser verificados pela própria ... –, tem de entender-se que incumbiria à ... fazer a triagem e verificação oficiosa, de entre todos os candidatos inscritos e admitidos, de tais dados.

De resto, quando instado o Departamento de Formação da ... acerca da forma correcta de alegar e demonstrar o número de internacionalizações, a resposta dada à ora impetrante foi que tal não seria necessário, porquanto a própria ... tinha acesso a esses elementos.

Não se percebe, desta forma, que, depois de terem sido seleccionados ao abrigo do primeiro critério apenas 6 candidatos e de só um outro candidato preencher o segundo critério, a ora requerente tenha sido preterida e não tenha sido seleccionada ao abrigo do critério devido, e de terem sido seleccionados outrossim outros candidatos ao abrigo dos terceiro, quarto e até quinto critérios (de acordo com uma última listagem disponibilizada no sítio da ..., datada de 21 de Abril do presente). (...).

Tal circunstância só se pode dever, em nosso entender, a manifesto, evidente e palmar lapso na aplicação dos critérios de selecção.

Não podemos aceitar o entendimento alternativo, isto é: que a aplicação de critérios de selecção a candidatos inscritos tenha deliberada e conscientemente resultado no não provimento ou na não selecção da ora impetrante, porquanto tal opção quedaria sem argumentação jurídica, normativa ou fáctica que a consubstanciasse.

Nem mesmo o entendimento vigente na ..., veiculado verbal e informalmente pelo Dr. ... aquando da deslocação do signatário ao Departamento de Formação da ..., na qualidade de mandatário da ora impetrante, para a consulta do respectivo processo – mas já anteriormente corroborado pelo Exmo. Sr. Vice-Presidente da ..., Dr. ..., no Fax ..., de 7 de Abril (de que nenhuma competição feminina no nosso País tem carácter profissional ou aproximado) –, pode sustentar a não admissão da ora requerente (...).

É consabido e “(...) unanimemente reconhecido que um dos principais factores de desenvolvimento do desporto é a qualidade dos recursos humanos que evoluem no seu seio, nomeadamente os treinadores desportivos”, como se pode, aliás, ler no Preâmbulo

do Decreto-Lei n.º 407/99, de 15 de Outubro, que estabelece o regime jurídico da formação desportiva.

Tal diploma não foi revogado com a entrada em vigor da actual Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, aprovado pela Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro, que continua a prever nos seus artigos 34.º e 35.º a necessidade de regulamentação jurídica do regime do contrato de formação desportiva e a proibição de exercício da actividade de treino desportivo por quem não detenha a adequada formação académica ou profissional.

A ..., enquanto ... dotada do estatuto de utilidade pública desportiva, tem responsabilidades acrescidas na organização e desenvolvimento da formação desportiva, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 407/99.

Nessa medida, a ... tem de observar, pois, todas as disposições aplicáveis às situações de formação desportiva, nomeadamente as constantes do referido diploma, mas também a legislação aplicável à formação profissional inserida no mercado de emprego em tudo quanto não se encontre especialmente regulado no mesmo decreto-lei, ex vi artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 407/99.

Encontra-se no âmbito daquela remissão legal referida no ponto anterior o Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

Constitui objectivo do Sistema Nacional de Qualificações, entre outros, a contribuição efectiva para a igualdade de oportunidades no acesso às profissões, bem como para a empregabilidade e o empreendedorismo com superação das discriminações do género [cfr. alínea o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 396/2007].

Mas cabe igualmente naquela remissão legal, necessariamente, o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º do Código do Trabalho, “A exclusão ou restrição de acesso de candidato (...) em razão do sexo (...) à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo”.

Acresce ainda, por importante, que quer ao abrigo dos diplomas a que se vem aludindo na presente exposição, quer mesmo à luz do estabelecido na Constituição da República Portuguesa (artigo 13.º), o/a trabalhador/a tem direito à 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/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução ou condição social, património

genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem genética ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Nessa medida, qualquer trabalhador/a tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de, inter alia, acesso a todos os tipos orientação, formação e reconversão profissionais.

A exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui, nessa medida (nunca é demais dizê-lo), discriminação em função do sexo.

Discriminação com corolários negativos, como aliás já se deixou escrito anteriormente. Discriminação que, a ser tolerada pela lei, apenas o é em determinados casos e sempre no sentido positivo, ou seja: em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a lei estabelece que deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação. Hoc sensu, vide n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho.

Em face de todo o enquadramento ora exposto e actualmente vigente, não se percebe o teor da intervenção da ... no supramencionado fax ..., de 7 de Abril, no sentido de afirmar que, dado que nenhuma competição feminina no nosso País tem carácter profissional ou aproximado, "(...) não se considera, ainda, pertinente a abertura de vagas para treinadores de IV Nível" (sic).

A ora exponente entende que há que assumir responsabilidade pelo que afirmamos, já que as palavras encerram em si mesmo um determinado significado – mas, uma vez perdido esse significado nas palavras, perde o Homem também a sua liberdade.

Pretende com isto a impetrante significar que a ..., postulando o entendimento supra aludido, deveria daí ter retirado os devidos corolários na sede devida, isto é: aquando da elaboração de requisitos prévios de inscrição, redigir o regulamento de forma a permitir a inscrição apenas a candidatos do sexo masculino.

Tal entendimento, sendo do ponto de vista da legalidade e da conformidade com a Constituição altamente discutível, como se viu já, seria ao menos consentâneo com a linha de raciocínio exposta pela ... em correspondência oficial.

O que não se compreende já é que, tendo a ... admitido a inscrição da candidata ... ao Curso ... 2009 (e bem, porquanto a impetrante preenchia cabalmente todas as condições de inscrição), não tenha seguido o seu próprio regulamento aquando da aplicação dos critérios de selecção.

Parece até que a ... parece ter incorrido numa qualquer tautologia falaciosa, dado que a vicissitude de a candidata ser do sexo feminino e de na actualidade orientar

tecnicamente equipas femininas não pressupõe, de per si, que tenha de continuar a orientar equipas femininas no futuro.

Adverte-se que, se é certo que as competições femininas de futebol não têm o estatuto de futebol profissional, não é menos verdade, em contrapartida, que qualquer dos critérios de selecção constante do Regulamento do Curso ... 2009 não discrimina positivamente o futebol masculino em detrimento do feminino.

O próprio critério 5.2., que é, no fundo, aquele que interessa à economia da presente exposição, não estabelece no seu texto, em bom rigor, qualquer referência expressa a necessidade de a participação enquanto jogador internacional ter de se ter verificado na selecção masculina.

Ora esta prática de consagrar no regulamento um critério de selecção aparentemente neutro mas que seja, ao cabo e ao resto, susceptível de colocar pessoas que se incluam num dos factores característicos indicados nesses regulamento numa posição de desvantagem comparativamente com outras, constitui discriminação indirecta, a qual é proibida legal e até constitucionalmente.

Assim não se entendendo e sem conceder, o entendimento adequado à locução seria o de que se pretendeu efectivamente circunscrever o âmbito de aplicação do critério, aplicando-se a palavra «jogadores» no seu sentido estrito e literal, reportando-se a mesma, por conseguinte, exclusivamente a jogadores do sexo masculino.

Ora, daí se terá de retirar o devido corolário, a saber: em razão da aplicação desse critério de selecção, a candidata ora requerente sujeitou-se a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outro candidato em situação comparável.

Tal entendimento constitui, por isso mesmo, discriminação directa em função do sexo, a qual, como se deixou já escrito, é proibida legal e até constitucionalmente.

1.2. Em 03.06.2009, a CITE contactou a ... para se pronunciar sobre os motivos determinantes das decisões proferidas, em particular em referência aos factos alegados pela impetrante, tendo sido feita advertência para a disposição prevista no n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, *in fine*, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação (sublinhado nosso).

1.3. A ..., na sua resposta, recebida em 19 de Junho de 2009, vem alegar o seguinte:
Compete à ..., de acordo com a Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto (Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro), regulamentada pelo Regime Jurídico das Federações Desportivas (Decreto-Lei n.º 248-B/2008 de 31 de Dezembro) promover, regulamentar e dirigir, a nível nacional, a prática de uma modalidade desportiva ou de um conjunto

de modalidades afins ou associadas.

No âmbito das suas competências ..., em conformidade com o Decreto-Lei n.º 248-A/2008, de 31 de Dezembro, procede à organização de curso de formação de treinadores de futebol.

Tais cursos obedecem também aos parâmetros internacionais fixados pela UEFA – Union des associations européennes de football, a fim de garantir o respectivo reconhecimento internacional.

Neste âmbito a UEFA condiciona a realização do curso de treinadores ... de dois em dois anos, bem como à fixação de números clausus no acesso a cada um destes cursos.

Assim, para o curso ... – IV Nível – previsto e realizado no corrente ano, a ... comunicou a todos os interessados, através do Comunicado Oficial n.º ... que se junta, as condições de inscrição e respectivos critérios de selecção.

Abertas as candidaturas, a ... recebeu 164.

Atento o número de candidatos e as vagas disponíveis, 25, a selecção foi efectuada mediante o preenchimento dos critérios de selecção previsto no aludido Comunicado Oficial n.º ... e no respectivo regulamento do curso.

A requerente não foi admitida, porquanto os 25 candidatos foram encontrados, de acordo com os critérios de selecção previsto, não se tendo verificado vaga para a mesma.

Na verdade a requerente não preenche o critério previsto no ponto 2.2. que a mesma alega preencher.

Com efeito, a Selecção Nacional AA é indubitavelmente a selecção sénior masculina.

A requerente foi jogadora de futebol, tendo representado o país na Selecção Nacional Feminina.

Tal critério de selecção não é nem pretende ser discriminatório quer pela negativa quer pela positiva, como alega a requerente.

Veja-se a título de exemplo que, aquando da realização do curso ... – IV Nível – no ano de 2007, foi admitida uma candidata do sexo feminino.

O que por si só é demonstrativo da inexistência de discriminação sexual.

Ainda que da aplicação dos critérios de selecção se entendesse que encerram uma discriminação sexual, o que não se concebe, sempre se diria que:

- a) A requerente é detentora do III Nível – UEFA Advance;*
- b) Com tal habilitação pode a mesma treinadora exercer a sua profissão/actividade em qualquer clube distrital ou nacional que participe nas competições nacionais organizadas pela ..., nos termos do Artigo 114.01 a 114.11 do Regulamento de Provas Oficiais da ...;*
- c) Ainda assim e no que diz respeito às competições de natureza profissional (I e II*

Liga) organizadas pela ... a requerente tem a qualificação necessária para ser contratada por uma equipa de II Liga, bem como pode a mesma ser contratada para treinadora assistente de clube da I Liga, Artigo 36-A do Regulamento de Competições da

Não está, assim, vedado o acesso da requerente ao mercado de trabalho, podendo a mesma, nos termos da regulamentação em vigor, ser contratada por qualquer clube das competições nacionais quer de natureza profissional quer não profissional, conforme atestam os regulamentos aplicáveis às competições.

Acresce que a requerente frequentou o curso de treinadores “UEFA Advance” beneficiando, à data, de apoio especial concedido pela

Tal apoio traduziu-se na inclusão no aludido curso como supra-numerária (extra-quota) e beneficiando de uma bolsa financeira de inscrição apenas a ela concedida pela

Tal benefício não foi, à data, posto em crise pela requerente.

Na verdade tal teve em consideração o fomento da prática desportiva, nomeadamente do Futebol, e o acesso ao mesmo desporto por parte de pessoas do sexo feminino.

Em face do exposto entende a ... que não assiste razão à requerente na argumentação expendida, porquanto o acesso ao curso de treinador em causa está perfeitamente definido e não encerra discriminação em razão do sexo, por outro lado, porque a ... tem desenvolvido uma política de integração sexual para a promoção da participação de pessoas do sexo feminino no âmbito do futebol, sendo que a requerente beneficiou dos apoios concedidos pela ...

1.4. Do processo remetido à CITE constam, para além dos documentos referidos supramencionados, os seguintes elementos:

- Fax da ... – 2009.04.07;
- Regulamento do Curso de 2009 – ... – Cursos de Treinadores de Futebol – ... (IV Nível);
- Comunicado Oficial da ... n.º ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O direito comunitário

De acordo com o n.º 1 do artigo 2.º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da 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, alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, o princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo¹, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.

De modo a explicitar o conceito de discriminação, preceitua o n.º 2 do mesmo artigo que, para efeitos da referida directiva, se aplicam as seguintes definições:

– discriminação directa: sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável,

e

– discriminação indirecta: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Refere ainda o n.º 6 do mesmo preceito que os Estados-membros podem prever que, no que respeita ao acesso ao emprego, incluindo a formação pertinente, uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com o sexo não constitui discriminação sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais específicas em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da actividade profissional, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Fora destes casos, será de entender como práticas discriminatórias as situações que, carecendo de fundamentação, condicionem a escolha para o desempenho de determinada actividade a um dos sexos, porque se entenderá que estes casos são fundados em juízos arbitrários.

2.2. O direito nacional

A Constituição da República Portuguesa consagra, na parte I, relativa aos direitos e deveres fundamentais, o princípio da igualdade, ao preconizar, no n.º 2 do artigo 13.º, que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo², raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

Ora, a Assembleia da República, através do Código do Trabalho (aprovada a sua revisão, através da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), na senda do referido preceito constitucional, e

¹ Sublinhado nosso.

² Sublinhado nosso.

procedendo à transposição de directiva comunitária sobre a matéria, prevê, actualmente, nos artigos 23.º a 28.º, normas sobre igualdade e não discriminação, designadamente em função do sexo.

Assim, de acordo com o previsto no artigo 24.º do referido Código, sob a epígrafe *Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho: O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ..., sexo.*

Conforme referido, o Código do Trabalho dedica ainda especialmente algumas normas à *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, no seu artigo 30.º sob a epígrafe, *Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação*, designa que toda a *exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo*, para além de aludir expressamente aos mecanismos utilizados em formação profissional quando preceitua, no n.º 3 do mesmo artigo, que *em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação (...).*

Desta forma, e considerando o preconizado no n.º 1 do artigo 9.º do Código Civil, sob a epígrafe, *Interpretação da lei: A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.*

Assim sendo, a interpretação das normas constitucionais, comunitárias e do Código do Trabalho sobre a igualdade e não discriminação deve ser realizada de acordo com o princípio da unidade do sistema jurídico e partindo do caso concreto.

2.3. O caso concreto

Na sequência da abertura do curso de Treinadores de Futebol ... (IV Nível), organizado pela ..., a decorrer de 25 de Maio a 20 de Junho de 2009, em ..., a candidata ..., ora impetrante, apresentou em tempo a sua candidatura, cumprindo integralmente todos os requisitos de admissão aí previstos.

Por isso, a ... admitiu a inscrição da candidata ... ao curso de Treinadores de Futebol acima melhor identificado.

Porém, foi excluída do curso por alegadamente não reunir os critérios de selecção prioritários.

Acontece que a requerente considera que reúne o critério 5.2 do respectivo Regulamento do Curso – *Jogadores Internacionais de Futebol, com o mínimo de 15 presenças na Selecção Portuguesa AA* que, a ser reconhecido pela ..., lhe teria dado acesso ao aludido curso.

Na verdade, parece ser detentora do requisito que alega (ponto 5.2 do regulamento), uma vez que foi jogadora de futebol, tendo representado o país na Selecção Nacional Feminina, facto confirmado pela própria ... na resposta enviada à CITE.

Responde a ... que a Selecção Nacional AA é *indubitavelmente a selecção sénior masculina*.

Verificamos não ser verdade, por diversas razões, designadamente porque no sítio da ... existe uma das selecções como sendo a AA feminina e por não ter logrado fundamentar legalmente, na resposta à CITE, a exclusão do termo AA numa selecção feminina, nem o próprio aviso de concurso conter informação nesse sentido, o que, aliás, seria ilegal. De facto, apenas a tradição subjacente ao futebol como prática desportiva masculina, poderá, eventualmente, explicar que quando falamos em selecção nacional AA, queremos referir-nos à masculina e não à feminina, o que, obviamente, em termos de fundamentação legal, não pode valer.

Ora, esta prática de consagrar no regulamento um critério de selecção aparentemente neutro mas que seja ao cabo e ao resto, susceptível de colocar pessoas que se incluam num dos factores característicos indicados nesse regulamento numa posição de desvantagem comparativamente com outras, constitui discriminação indirecta, a qual é proibida legal e até constitucionalmente.

Assim, as normas da já invocada Directiva 2002/73/CE e as alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, apelam, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres, às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, **incluindo os critérios de selecção** e as condições de contratação, seja qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo a promoção e a aquisição de experiência prática.

A ..., mantendo o entendimento já supra-referido, deveria aquando da elaboração dos critérios de selecção, redigir o regulamento de forma a permitir a inscrição apenas a candidatos do sexo masculino.

Todavia, tal entendimento seria sempre ilegal.

Ora, salvo o devido respeito, mas lendo a resposta da ... e as suas alegações chega-se à conclusão – e não seja aqui entendido qualquer manifestação de menor respeito – de que há o propósito de confusões frequentes, juízos de valor profícuo, o que, estrategicamente ou não, acaba por tornar a sua resposta pouco fundamentada em termos de facto e de direito.

Isto, porém não chega. Tal alegação de que *a Selecção Nacional AA é indubitavelmente a selecção sénior masculina*, não pode, contudo, proceder, nem se nos revela suficientemente fundamentada, porquanto também existe a selecção AA feminina.

As aludidas razões, por serem meras alegações genéricas e de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente se o curso se destinava apenas a treinadores do sexo masculino.

Assim, afigura-se-nos que foi vaga e genérica a definição do critério de selecção que poderia perfeitamente abranger quer candidatos masculinos, quer candidatos femininos.

Sempre se dirá contudo, que a própria ..., logo desde os seus primeiros escritos neste processo, se vem precocemente defendendo daquilo com que ela própria se atacou, quando responde que *Nenhuma competição feminina no nosso País tem carácter profissional ou aproximado, pelo que não se considera, ainda, pertinente a abertura de vagas para Treinadoras no IV nível.*

Ora, esta posição pressupõe que as mulheres só poderão treinar equipas de futebol feminino, estando inibidas de treinar equipas de futebol masculinas, nomeadamente da ...

Este entendimento é claramente discriminatório porquanto também é certo que existem homens a treinar equipas de futebol feminino.

Como já se viu, o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres está consagrado em vários textos da legislação nacional e comunitária, relativa à concretização do princípio da 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.

Na aplicação do princípio da igualdade de tratamento, a legislação, procura eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, em especial dado que as mulheres são frequentemente vítimas de discriminação de múltipla índole.

Todavia, impõe-se através da legislação nacional e comunitária que, quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte requerida provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento, o que *in casu* não aconteceu.

Face ao exposto a ... não consegue justificar e fundamentar a possibilidade de a candidata poder treinar no futuro equipas masculinas.

III – CONCLUSÃO

1 – Ao abrigo da competência estabelecida na alínea *d)* do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE é de parecer que existiu discriminação em função do sexo, na aplicação dos critérios de selecção por parte da ... ao não ter seleccionado a candidata ... ao curso de treinadores de futebol ... (IV Nível).

2 – A CITE delibera enviar cópia do presente parecer à ... a fim de serem tomadas as diligências necessárias para corrigir o procedimento e a prática seguida.

3 – A CITE delibera enviar cópia do presente parecer para os efeitos tidos por convenientes para:

- a) A Autoridade para as Condições do Trabalho.
- b) O Instituto do Desporto de Portugal, I. P.
- c) Sua Excelência o Secretário de Estado da Juventude e do Desporto.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 27 DE JULHO DE 2009**