

PARECER N.º 204/CITE/2016

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ... contra a ... sobre eventual prática de discriminação, em virtude desta não lhe ter concedido a prorrogação por mais 3 meses do seu projeto ..., requerida por motivo de gozo de licença parental e licença para assistência a filho
Processo n.º 831 – QX/2015

I – OBJETO

1.1. Em 5.6.2015, a CITE recebeu da trabalhadora, ..., exposição na qual refere, nomeadamente, o seguinte:

“No momento tenho dois contratos celebrados com a ...

“Um enquanto ..., através do qual me foi cedida a suspensão da bolsa nos períodos de 31.10.2014 a 19.11.2014, de 19.12.2014 a 29.12.2014 e de 11.2.2015 a 16.2.2015, devido a assistência a filho, e nos períodos de 20.11.2014 a 17.12.2014, de 30.12.2014 a 10.2.2015 e de 17.2.2015 a 6.5.2015 por licença parental inicial.

O outro enquanto ... de um projeto ... com duração de 2 anos, tendo pedido igualmente a prorrogação deste projeto por 6 meses pelos mesmos motivos. A prorrogação apenas me foi concedida por 3 meses, o que em muito prejudicará a avaliação obrigatória final deste projeto e da minha pessoa enquanto ... Posto isto, evidentemente que os objetivos pré-definidos que me propus cumprir não estarão finalizados.

Muito embora neste contrato o direito a licença parental não tenha de ser efetivado na sua dimensão de segurança social, julgo que está em causa a dimensão jus-laboral, já que não me é concedida a justificação para faltar ao trabalho durante esse período de tempo.

Mais informo que está explícito no guião de candidatura e do edital de abertura deste concurso que: «mantém-se a exigência de uma percentagem mínima de tempo de alocação de 35% para o IR»; «mantém-se a exigência imposta no regulamento de não serem admitidas percentagens de dedicação inferiores a 15% para membros da equipa» (enquanto IP com licença de maternidade não é possível a dedicação ao projeto).

Nesta modalidade a duração máxima dos projetos a apoiar é de dois anos, prorrogável até um ano”.

- 1.2.** Em 30.6.2015, a CITE notificou a entidade empregadora, Ofício n.º 1574/2015, para que esta exercesse o direito de resposta nos 10 dias subsequentes à sua receção, o que não se verificou.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Nos termos 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, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como “missão” e um “objetivo” da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas ações (Considerando 2).

- 2.2.** O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos de princípio de 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 (Considerando 24).
- 2.3.** 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 diretiva¹, 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

¹ A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, entretanto revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE.

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.”

- 2.4.** Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente a proteção dos direitos das mulheres em licença de maternidade no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respetivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência (Considerando 25).
- 2.5.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.6.** 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.

- 2.7.** Mais se acrescenta que no caso de trabalhadora com vínculo em funções públicas, de acordo com o Decreto-Lei n.º 124/99 de 20 de abril, que estabelece o Estatuto da Carreira de ..., aplicável, nomeadamente, à categoria de investigador principal, conforme dispõe o n.º 4, remete, subsidiariamente, no n.º 3, para a legislação em vigor para os funcionários e agentes da Administração Pública. Ora a Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, aplicável aos trabalhadores com vínculo em funções públicas, remete, nos termos do artigo 4.º, para o Código do Trabalho nas matérias que dizem respeito à igualdade e não discriminação, bem como aos direitos relacionados com a parentalidade.
- 2.8.** Decorre ainda do Decreto-Lei n.º 202/2012, de 27 de agosto, relativo ao Estatuto do Bolseiro ..., de acordo com a alínea f) do número 1 do artigo 9.º, que *“todos os bolseiros têm direito a suspender as atividades financiadas pela bolsa por motivo de parentalidade, nos termos do regime previsto no Código do Trabalho”*.
- 2.9.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora esteve ausente do trabalho, de 31.10.2014 a 19.11.2014, de 19.12.2014 a 29.12.2014 e de 11.2.2015, 16.2.2015, ou seja, um total de 38 dias, no âmbito do regime de “falta para assistência a filho” previsto no artigo 49.º do Código do Trabalho,

no qual se refere que *“O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos (...) até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.”*

- 2.10.** A trabalhadora gozou ainda licença parental inicial por 150 dias, de 20.11.2014 a 17.12.2014, de 30.12.2014 a 10.2.2015 e de 17.2.2015 a 6.5.2015, nos termos do artigo 40.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Como se verifica, a trabalhadora gozou a licença parental inicial de forma interpolada com faltas para assistência a filho. Pela análise dos documentos constantes do processo, nomeadamente um e-mail da trabalhadora dirigido à sua entidade empregadora, a suspensão da licença parental inicial deveu-se a problemas de saúde relacionados com o facto de o filho ter nascido prematuramente, o qual esteve internado durante os períodos referidos no ponto 2.8 do presente parecer.
- 2.12.** Ora, determina o número 7 do artigo 40.º do Código do Trabalho que *“Em caso de internamento hospitalar da criança (...) o período da licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo que durar o internamento”*.
- 2.13.** Nos termos do artigo 65.º do Código do Trabalho, o qual determina o regime de licenças, faltas e dispensas, as ausências ao trabalho resultantes de licença parental e falta para assistência a filho, alíneas c)

e f) do n.º1, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

- 2.14.** A alínea c) do n.º 3 do mesmo artigo refere que a licença parental adia a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença, podendo-se, desde logo, estabelecer aqui uma comparação à situação da trabalhadora que era, à data, ... de um projeto ..., o qual se viu impedida de realizar, durante um determinado período, por motivo de gozo de direitos relacionados com a maternidade.
- 2.15.** O número 5 do referido artigo, determina que “No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa, ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada”.
- 2.16.** Feito este enquadramento, e versando sobre o caso concreto, tendo em conta os factos retirados da exposição, a trabalhadora esteve ausente do trabalho, de 31.10.2014 a 6.5.2015, num total de 188 dias, correspondente a cerca de 6 meses.
- 2.17.** Era, à data, ... de um projeto de ..., com a referência ..., que tinha como previsto o prazo de execução de 2 anos, prorrogável por 1 ano, nos termos do aviso de abertura do projeto.
- 2.18.** Durante as respetivas ausências, a trabalhadora requereu à entidade empregadora a prorrogação do prazo de execução do projeto em 6 meses, ou seja o correspondente ao tempo que esteve ausente.

- 2.19.** A entidade empregadora, através de um e-mail enviado à trabalhadora no dia 31.3.2015, autorizou a prorrogação do prazo por 3 meses, embora não tivesse fundamentado, pelos elementos que constam do processo, os motivos pelos quais não se poderia atender ao prazo proposto pela trabalhadora.
- 2.20.** O facto de não ter sido concedido o prazo de prorrogação de execução do projeto ... requerido pela trabalhadora, ou seja de 6 meses, o equivalente ao período que esteve ausente, pode, efetivamente, tê-la prejudicado também no que diz respeito à correspondente qualidade e avaliação do projeto realizado. Pode, inclusive, prejudicá-la em futuros concursos, na medida em que poderia ter obtido melhor classificação se a prorrogação do prazo de execução do projeto tivesse sido de 6 meses.
- 2.21.** Pelo que se afigura, a decisão da entidade empregadora de indeferir o pedido de prorrogação do prazo por 6 meses assenta em bases discriminatórias e é contrária às disposições legais relativas à proteção da parentalidade previstas pelos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1. Atendendo ao quadro legal supra referido e à factualidade descrita no presente parecer, afigura-se existirem indícios de discriminação por motivo do gozo dos direitos relacionados com a maternidade, praticados pela entidade ..., em relação à ora queixosa ...
- 3.2. Recomendar à entidade ... que respeite os direitos 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE ONZE DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.