

**PARECER N.º 178/CITE/2019**

**Assunto:** - Discriminação por motivo de maternidade

Processo n.º 847/QX/2018

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 11.07.2018, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., Professora Auxiliar na ..., a exposição que se transcreve:

*“Tal como combinado por telefone, envio-vos por email a informação sobre a qual me queixei de discriminação no trabalho por questões relacionadas com a maternidade e amamentação.*

*Muito resumidamente, envio em anexo uma cópia do meu contrato de trabalho do ano passado (ano letivo de 2016/2017, Documento: Contrato 2016-2017.pdf) em que estava contratada como Professora Auxiliar convidada a 95% pela ... (categoria de doutorada) e uma cópia do contrato do presente ano letivo — como leitora a 80% (categoria de licenciada, Documento CONTRATO 2017-2018.pdf). Este contrato foi proposto durante a minha licença de maternidade.*

1.º

*Dado que se tratou de uma mudança de contrato (em agosto de 2017) e não de renovação, a ... estava obrigada a pedir algum parecer à CITE?*

2.º

*A mudança de categoria profissional e percentagem para o presente ano letivo de 2017/2018 surge em contexto de seriação (junho de 2017) na qual surjo em 3.º lugar (Documento ata\_seriação.pdf).*

*Entretanto, como se pode ler em informação escrita pela Direção do meu Departamento (Documento: 2017\_alteração percentagens.pdf), após desistência da segunda classificada, é feito um pedido para aumentar as % contratuais de duas outras colegas (uma que havia ficado em 4.º lugar e uma outra colega licenciada que não tinha sido considerada em seriação) para tempo integral com a justificação de que eu estava de licença de "parentalidade" e assim substituiriam a colega desistente e eu. Ou seja, eu fiquei na pior situação contratual entre colegas por ter sido mãe e estar com o meu bebé em casa de licença maternal.*

3.º

*Para além disso, entre o grupo de docentes especiais convidados do meu departamento, sou a única docente com uma maior diferença de horas letivas entre o primeiro semestre (durante o qual estive de licença de maternidade, tendo sido substituída) com 9 horas letivas e o segundo semestre (período do meu regresso ao trabalho) com 17 horas letivas (ver doc. DSD-2017-2018.pdf), tendo sido claramente mais difícil o meu trabalho de conciliação de vida profissional com horários de amamentação.*

4.º

*Fiz uma informação escrita antes do meu regresso às aulas (715-e-...-2018.pdf), em janeiro de 2018, alertando para o excesso de horas de trabalho (mais concretamente no 2.º semestre) que excedia aquelas que estavam celebradas no meu contrato de leitora de 80%. Pedindo reapreciação do serviço docente documento 752-e-...-2018.pdf*

*A ... também tardou a reconhecer o meu direito de redução de horário de trabalho para efeitos de amamentação, tendo recentemente retirado 8 horas letivas das 17 lecionadas até o final da passada semana (12 de abril), após insistência da minha parte por via formal e escrita (ver informações 847-e-...-2018.pdf e 866-e-...-2018.pdf). Mesmo após decisão do Sr. Reitor 752-e-...-2018.pdf a autorizar houve resistência na sua aplicação (ver email.pdf)*

*Mesmo assim, continuo com horas a mais dado que o Sr. Reitor dá o dito por não dito (843-e-...-2018.pdf) e refere, apesar de ter horas para tempo integral, que continuo com contrato de leitora a 80%. Esta percentagem de contratação corresponde a 28 horas semanais de trabalho que podem ser divididas da seguinte forma: 8 horas de lecionação; 8 de preparação; 4 de atendimento aos alunos; e 8 de dispensa para amamentação. Dado que ainda estou com 9 horas letivas. Pedia-vos que se pronunciassem relativamente a este assunto.*

*De notar o tempo desde que a primeira informação é feita até que algo começa a suceder.*

*5.º A ... não me reconhece como serviço efetivo o período em que estive de licença e/ou baixa. Ver email3.pdf.*

*6.º Por fim, uma vez que é expectável que quando este contrato termine eu ainda amamente a ... está obrigada a solicitar parecer à CITE?*

*Gostaria de pedir com muita urgência a vossa ajuda no sentido de poderem emitir um parecer sobre estas ações e condutas da ... sobre o meu caso, uma vez que estou a pouco mais de 1 mês de distância do término das aulas e necessito de fazer vigorar os meus direitos de maternidade agora quando eles são de facto necessários.”.*

Em 15.05.2018, a trabalhadora envia novo email com o seguinte teor:  
*“Escrevo este email no seguimento da minha anterior denúncia de discriminação por mim sofrida no meu local de trabalho, (...) onde sou docente.*

*Para além dos factos expostos no meu email anterior que vos fiz chegar acresce agora uma outra situação gravíssima.*

*Na verdade, após ter escrito uma informação para os órgãos dirigentes do meu Departamento, Escola e Reitoria informando-os que estaria disponível para ficar no regime de tempo integral – info.752 - eles preferiram contratar um outro docente para lecionar as minhas aulas, após a alteração do meu horário – info.854.*

*Portanto, sou novamente preterida, sou novamente discriminada, aparentemente, pelo facto de usufruir dos meus direitos de mãe.*

*Para além disso, decidiu o Sr. Vice-Reitor, conforme se lê na info., mandar eliminar o meu serviço docente do 1.º semestre quando estava de licença de maternidade e o serviço docente que lecionei no 2.º semestre desde fevereiro a meados de abril (info.884), altura em que a ... reconhece tardiamente, após minha insistência, o meu direito de redução de horário de trabalho para amamentação.*

*Esta eliminação ora das minhas aulas lecionadas, ora do meu serviço docente atribuído durante o período de licença de maternidade (1.º semestre de 2017/2018) já aconteceu em 2013/2014 durante a licença de maternidade do meu primeiro filho. Contactei no passado os Recursos Humanos para corrigirem estas informações e disseram-me que não podiam fazer nada.*

*Peço-vos assim novamente ajuda nesta minha situação, tão urgente, uma vez que o tempo de não reconhecimento dos meus direitos de mãe (...)*

*já não mais os recuperarei e pelo facto de o meu contrato terminar a 31 de julho deste ano, desconhecendo como será o próximo ano letivo.”*

No dia 11.07.2018, foi-nos enviado o terceiro e último email que, de seguida, se reproduz:

*“Na sequência do ofício 1114/2018 do dia 1 de junho de 2018, venho por este meio autorizar a CITE para contactar a minha entidade patronal, bem como as entidades inspetivas competentes, – para que possa avaliar a existência de indícios de discriminação e no sentido de confirmar os seguintes factos:*

- 1. Ano letivo de 2016/17, fui contratada como Professora Auxiliar a 95%.*
- 2. Ano letivo de 2016/17 – Estive em situação de baixa por gravidez de risco de outubro de 2016 até 17 junho de 2017; E de licença parental de 18 de junho até ao final do contrato de Professora Auxiliar Convidada a 95% (31 julho de 2017).*
- 3. Julho de 2017 – apesar de ter alertado por várias vezes que a situação de estar de licença de maternidade me poderia conferir proteção extra, a ... optou por os ignorar não tendo feito sequer comunicação à CITE de cessação de contrato.*
- 4. Julho de 2017 – A contratação de docentes para o ano letivo de 2017/2018 foi precedida de uma seriação para a lecionação de UCs de Inglês na qual fiquei seriada em terceiro lugar.*
- 5. Julho de 2017– Para o corrente ano letivo o Sr. Diretor de Departamento propôs a minha contratação como leitora quando colegas em igual*

*situação foram propostos como professores auxiliares convidados sem que houvesse qualquer justificação para isso.*

*6. Julho de 2017 – No que diz respeito à percentagem de contratação apenas fui considerada como estando a 80% quando as horas para atribuir possibilitavam uma contratação a 100% sem que houvesse justificação para isso. Houve outros colegas contratados a 100%, alguns deles propostos para regime de exclusividade.*

*7. Julho de 2017 – Na distribuição de serviço docente para o ano letivo de 2017-2018 fui a única docente de inglês a ficar com uma carga horária desproporcional entre o primeiro semestre (9 horas) e segundo semestre (17 horas).*

*8. Setembro de 2017 - Uma das docentes proposta para contratação como professora auxiliar convidada (que ficou seriada em segundo lugar) recusou assinar o contrato que lhe foi proposto. Em vez de me atribuírem aquela categoria de professora auxiliar convidada (dado que me tinha seriado em 3º lugar logo a seguir à dita colega), mantiveram a minha categoria e percentagem de contratação.*

*9. Setembro de 2017 – Foram contratadas mais duas docentes para lecionar inglês e eu de todas as docentes contratadas fui aquela que fiquei com menor percentagem de contratação apesar de ser a terceira mais graduada, mediante a seriação efetuada previamente.*

*10. Abril de 2018 – Na sequência da dispensa de amamentação e reajuste de serviço docente preferiram contratar um novo docente para lecionar todas as horas a mais que eu estava a lecionar, isto apesar de eu ter mostrado disponibilidade para aumentar a minha percentagem de contratação para tempo integral.*

*Para além do impacto que as decisões tomadas tiveram no nível remuneratório pago (...), também se refletiu no valor pago pela segurança social enquanto me encontrei de licença parental.*

*De referir que o ponto 7 parece ser uma tentativa clara de tirar partido do facto de eu estar de licença de maternidade (pois sabiam de antemão os períodos em que estaria ausente dado que entreguei o documento nos serviços competentes de quando pretendia gozar a minha licença), e assim terem alguém com uma carga letiva excessiva no segundo semestre quando apenas está contratado a 80%. O ponto 10 reafirma este comportamento, já que saiu mais barato contratar alguém para dar as 8 horas que eu tinha de carga horária a mais do que me subir a percentagem de contratação para 100% e contratar alguém para dar as restantes horas. Ora, parece-me que pelo facto de amamentar e exercer os meus direitos de mãe fui prejudicada. De referir que em iguais situações com vista a suprir necessidades de serviço docente foi proposto o aumento de percentagens de contratação de outros docentes para tempo integral.”*

- 1.2. Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE, e uma vez que os factos supra expostos podem consubstanciar prática discriminatória nas condições de trabalho/exercício de direitos relacionados com a parentalidade, em violação do disposto no artigo 25.º do Código do Trabalho, procedeu esta Comissão à notificação da entidade empregadora, na pessoa do Reitor daquela ..., em 21.09.2018, por carta registada, com aviso de receção, assinado em 27.09.2018, para prestar informação, no prazo de 10 (dez) dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.

- 1.3. A entidade empregadora respondeu pelo ofício n.º 0317, de 19.02.2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“Sobre a exposição apresentada pela docente ... à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, imputando à ... práticas discriminatórias no trabalho relacionadas com a proteção da parentalidade, cumpre-nos prestar a seguinte informação:*

*A Professora Doutora ... trabalhou, como docente especialmente contratada, para a ..., nos seguintes períodos:*

*De 26 de outubro de 2010 a 25 de outubro de 2011, para exercer funções de leitora, em regime de exclusividade. Contrato este, que foi renovado, por sucessivos períodos anuais, tendo terminado em 25 de outubro de 2014;*

*De 16 de fevereiro de 2015 a 30 de junho de 2015, para exercer funções de assistente convidada, em regime de tempo parcial a 30%;*

*De 30 de setembro de 2015 a 31 de julho de 2016, para exercer funções de leitora, em regime de tempo parcial a 90%;*

*De 1 de setembro de 2016 a 31 de julho de 2017, como professora auxiliar convidada, em regime de tempo parcial a 95%;*

*De 1 de agosto de 2017 a 31 de julho de 2018, para exercer funções de leitora em regime de tempo parcial a 80%.*

*Acresce informar que, ao abrigo do regime legal de proteção de parentalidade, a Professora Doutora ... usufruiu dos seguintes períodos de ausência:*

*De 13 de setembro de 2013 a 25 de novembro de 2013, perfazendo 74 dias, por motivos de gravidez de risco;*

*De 26 de novembro de 2013 a 16 de janeiro de 2014, de 1 de fevereiro de 2014 a 11 de abril de 2014 e de 28 de abril de 2014 a 25 de maio de 2014, num total de 150 dias, a título de licença parental partilhada;*



*De 2 de novembro de 2016 a 17 de junho de 2017, totalizando 228 dias, por motivos de gravidez de risco;*

*De 18 de junho de 2017 a 14 de agosto de 2017 e de 14 de setembro de 2017 a 14 de dezembro de 2017, durante 150 dias, a coberto de licença parental partilhada.*

*Conforme resulta do exposto, a ..., não obstante ter sabido, no final do ano civil de 2013, do estado de gravidez da requerente, procedeu à sua contratação em 2013/2014, ano letivo, em que, esta instituição se viu obrigada a contratar outro docente para a substituir, precisamente, pelo facto de haver estado de licença parental partilhada: de 26 de novembro de 2013 a 16 de janeiro de 2014, de 1 de fevereiro de 2014 a 11 de abril de 2014 e de 28 de abril de 2014 a 25 de maio de 2014.*

*Do mesmo modo, em novembro de 2016, a ..., tendo sabido do estado de gravidez da Professora (...), não deixou de a contratar para exercer funções de leitora em regime de tempo parcial a 80%, no período de 1 de agosto de 2017 a 31 de julho de 2018.*

*No âmbito do regulamento de contratação do pessoal docente especialmente contratado, a determinação da atividade docente e dos limites de percentagem a contratar variam consoante as necessidades verificadas pelos departamentos das escolas, em determinado ano letivo, em razão do número de estudantes inscritos e do número de docentes em exercício efetivo de funções, sendo, além do mais, o mérito dos currículos dos candidatos submetido à apreciação dos competentes conselhos científicos das escolas que integram a ...*

*(<http://www.intra...pdf>)*

*Aliás, o pessoal especialmente contratado (professores visitantes, professores convidados, assistentes convidados, leitores, monitores) exerce funções docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, por imposição legal do estatuto de*

*carreira docente universitária.*

*No ano letivo de 2017/2018, como já referimos, a Professora (...) foi contratada para exercer as funções de leitora em regime de tempo parcial a 80%, tendo esta ... autorizado a requerente a usufruir de 10 horas de dispensa semanal, para efeitos de amamentação, reproduzindo-se a este respeito uma das informações que foi tramitada na aplicação informática apelidada 'gesdoc':*

*"Informação 929-e-...-201 8- (...)*

*Entende a ... que não assistem razões à requerente para que lhe seja deferido o seu pedido de indemnização dado que, de acordo com informações escritas que já lhe foram dirigidas e verbais, produzidas pelo Senhor Presidente de Escola, a ... não reconhece que lhe tenha sido vedado o direito a gozar da dispensa de horário para satisfazer as necessidades de amamentação do seu filho lactante.*

*Diga-se, em abono da verdade, que a ... deferiu um pedido de dispensa de horário em tempo superior ao legalmente imposto em virtude de considerar que tal não colocava em causa o interesse público que importa preservar a uma instituição de ensino superior pública, satisfazendo assim os interesses da requerente e do menor.*

*Mais se informa que com base nesse entendimento, deturpado, desde logo pela requerente, a mesma foi informada pelo Senhor Presidente de Escola da possibilidade de conformar os direitos que lhe assistem com a distribuição de serviço docente.*

*Relembramos uma vez mais que a atividade docente não importa um horário rígido, para além da atividade letiva e assistência aos alunos e nunca a ... impediu que os direitos inerentes à maternidade fossem exercidos na sua plenitude.*

*Ora, a requerente tendo verificado que a ... a autorizou a usufruir de 10 horas de dispensa semanal para efeitos de amamentação, de imediato,*

*tentou converter a alteração da percentagem contratual de 80% para 100%, com efeitos retroativos através da Informação n.º 752-e- ...-2018, cujo teor passamos a transcrever:*

*“Na sequência da autorização à informação 752-e-...-2018 solicito que seja realizada a alteração ao meu contrato de trabalho de leitora a 80% para leitora a 100% com efeitos retroativos”.*

*Salvo melhor opinião, a situação relatada, ao invés de demonstrar práticas discriminatórias, como a requerente pretende fazer crer, revela, outrossim, a adoção (...) de condições facilitadoras que favoreçam a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.*

*Explicitar que, a requerente solicitou aos Serviços de Recursos Humanos da ... a emissão de uma declaração que referisse de forma expressa as unidades curriculares por si lecionadas nos períodos em que esteve de licença por motivos de gravidez de risco e de parentalidade. Cumpre notar que a requerente não solicitou aos Serviços de Recursos Humanos a emissão de uma declaração atestando o tempo de serviço efetivamente prestado, caso, em que, os períodos em que esteve de licença seriam obviamente contabilizados. Diferente de se considerar como prestação efetiva de serviço é declarar que a requerente exerceu atividade docente nos períodos em que o seu contrato de trabalho foi suspenso por motivos de parentalidade.*

*Ou seja, a requerente pretendia que a ... declarasse que a docente tinha lecionado, efetivamente, naqueles mesmos períodos.*

*Conforme resulta do exposto, à ... não pode ser imputada qualquer prática discriminatória no trabalho relacionada com a parentalidade, sendo sua política a de proporcionar aos seus trabalhadores condições de trabalho que favorecem a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.”*

- 1.4. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*"f) 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;"*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2. 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.
- 2.3. 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 dispendo 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”.
- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de

emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

- 2.6. 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).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da 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

---

1 Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

- 2.11.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“ 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.”*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.
- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.”*
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.2.** Na subsecção III do Título II é tratada a matéria referente à Igualdade e não discriminação.
- 2.3.** O artigo 23.º do Código do Trabalho, doravante CT, dá-nos a definição de discriminação direta, para efeitos deste código, como consistindo no



tratamento menos favorável dado a uma determinada pessoa do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável, em razão de um fator de discriminação.

Define o mesmo Código que constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação e que são fatores de discriminação a ascendência, a idade, o sexo, a orientação sexual, a identidade de género, o estado civil, a situação familiar, a situação económica, a instrução, a origem ou condição social, o património genético, a capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

- 2.4.** O n.º 1 do artigo 25.º do CT estatui que o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores de discriminação identificados no ponto anterior sob pena de incorrer na prática de contraordenação muito grave nos termos do n.º 8 do mesmo dispositivo legal.
- 2.5.** Quem alegar discriminação cabe-lhe indicar a/as pessoa/as em relação à/às quais se considera discriminado/a, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.
- 2.6.** A prática discriminatória poderá verificar-se no acesso ao trabalho, no acesso à formação profissional ou nas próprias condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal,

proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

- 2.7. Acresce que a prática de ato discriminatório lesivo do/a trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
- 2.8. No caso em análise, **a trabalhadora vem apresentar exposição sobre os factos ocorridos no período entre 19 de agosto de 2016 e 15 de maio de 2018 para efeitos de avaliação dos mesmos e apuramento de eventuais indícios de discriminação relacionada com a parentalidade.**
- 2.9. As questões cuja análise foi solicitada a esta Comissão são baseadas nos factos seguintes:
- 2.9.1. A trabalhadora foi contratada, em 19 de agosto de 2016, na qualidade de Professora Auxiliar Convidada a tempo parcial (95%), a termo resolutivo certo, para o período compreendido entre 1 de setembro de 2016 e 31 de julho de 2017 – Doc. fls.21/22 -;
- 2.9.2. A trabalhadora voltou a ser contratada, em 1 de agosto de 2017, na qualidade de Lectora a tempo parcial (80%), a termo resolutivo certo, pelo período compreendido entre 1 de agosto de 2017 e 31 de julho de 2018 – Doc. fls.23/24 -;
- 2.9.3. Durante o ano letivo 2016/17, a trabalhadora esteve de licença por gravidez de risco, entre outubro de 2016 e 17 de junho de 2017, e de licença parental, desde 18 de junho de 2017;

- 2.9.4.** Em 31 de julho de 2017, data do termo do contrato, a trabalhadora ainda se encontrava no gozo de licença de parentalidade;
- 2.9.5.** A contratação de docentes para o ano letivo de 2017/2018 foi precedida de uma seriação para lecionar as UCs de Inglês, tendo a trabalhadora ficado seriada em 3.º lugar do concurso – Doc. fls. 19 -;
- 2.9.6.** Para o ano letivo de 2017/18 foi proposto pelo Diretor de Departamento a contratação da trabalhadora como Leitora, enquanto que outros colegas professores, alegadamente em igual situação, foram propostos como Professores Auxiliares Convidados, afirmando a trabalhadora não lhe ter sido transmitida pela entidade empregadora qualquer justificação para esse efeito, quando as horas para atribuir possibilitavam uma contratação a 100%, tendo havido colegas contratados a 100%, alguns deles propostos para regime de exclusividade;
- 2.9.7.** No que respeita à percentagem de contratação apenas foi considerada como estando a 80%, afirmando a trabalhadora que não lhe foi comunicada qualquer justificação para a redução de percentagem face a contratos celebrados anteriormente, designadamente:
- Desde 2010 até 2014 (2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 e 2013/2014), contrato de leitora (doutorada) de inglês a 100% com exclusividade e acumulação de tarefas de gestão de cursos e interlocutora dos Programas Erasmus do ...
  - Em relação ao ano letivo de 2014/2015, iniciou a lecionação das aulas em setembro de 2014 até 25 de outubro de 2014, data em que caducou o contrato.
  - Apenas voltou a ser contactada no mês de fevereiro de 2015, para assumir um novo contrato, na qualidade de leitora a 100% com

exclusividade e passou a assistente convidada a 30% (contrato que se prolongou de fevereiro de 2015 a 30 de junho de 2015).

- De setembro de 2016 a 31 de julho de 2017, esteve contratada como Leitora de inglês a 90% e Professora Auxiliar Convidada a 95%.

**2.9.8.** Na distribuição de serviço dos docentes para o ano letivo de 2017/2018, a trabalhadora afirma que foi a única docente de inglês a ficar com uma carga horária desproporcional entre o primeiro semestre (9 horas) - período durante o qual esteve de licença de parentalidade e foi substituída por um colega - e o segundo semestre (17 horas);

**2.9.9.** A docente ..., Professora Auxiliar Convidada a 95%, seriada em segundo lugar na ata de seriação lavrada em 05.06.2017, respeitante ao concurso para contratação de professores de inglês para o ano letivo de 2017/2018 – doc. fls.19-, recusou o contrato que lhe foi proposto pela ... e, para a sua substituição, foi proposta a contratação de duas docentes, nomeadamente, da Leitora ... a tempo integral, a qual não consta da ata de seriação atrás mencionada, e da Leitora ..., Leitora a 80%, para passar a tempo integral, candidata esta seriada em quarto lugar, conforme consta daquela mesma ata – documentos constantes de fls. 17 e 19 e informação n.º 598-e/2017;

**2.9.10.** A Leitora ... seriada em terceiro lugar, conforme resulta da ata referida no ponto anterior, não assumiu a posição da concorrente seriada em segundo lugar (a docente ...), tendo a ... apresentado como justificação para a preterição da ordem de classificação o facto daqueloutra concorrente se encontrar em licença de parentalidade - doc.fls.17 -;

**2.9.11.** As duas docentes contratadas para lecionar inglês, em substituição da candidata seriada em segundo lugar, ficaram ambas com maior

percentagem de contratação relativamente à candidata seriada em terceiro lugar, esta contratada 80%;

**2.9.12.** Na sequência da dispensa para amamentação e reajuste de serviço docente a entidade empregadora optou por contratar um novo docente para lecionar todas as horas a mais que a trabalhadora (...) se encontrava anteriormente a lecionar, não obstante ser a terceira mais graduada do concurso e de ter-se mostrado disponível para aumentar a percentagem de contratação para tempo integral – doc. fls.5 “Informação n.º 752-e-...-2018”;

**2.9.13.** A trabalhadora escreveu uma informação – n.º 715-e-...-2018-, em janeiro de 2018, alertando a entidade empregadora para o excesso de horas de trabalho, concretamente no segundo semestre, com 17 horas letivas, excedendo o tempo de trabalho contratado para o ano letivo de 2107/2018, pois, enquanto Leitora a 80% estava obrigada a um horário semanal de 28 horas ao qual deveriam ser subtraídas 8 horas semanais correspondentes ao período de dispensa para amamentação, sobrando 20 horas, a serem repartidas do seguinte modo: - 8 horas de lecionação, 4 horas de atendimento aos alunos e 8 horas de preparação (uma hora por cada hora de lecionação).

**2.9.14.** No seguimento da informação n.º 715-e-...-2018, com o assunto “Dispensa para horário de Amamentação”, veio a trabalhadora, em 05.02.2018, através da informação n.º 752-e-...-2018, solicitar à entidade empregadora a reapreciação da carga horária atribuída para o segundo semestre e que foi objeto de despacho do Senhor Reitor datado de 15.03.2018, a autorizar a pretensão da Requerente;

**2.9.15.** Refere a trabalhadora que a entidade empregadora tardou a

reconhecer-lhe o direito de redução de horário de trabalho para efeitos de amamentação, o que só veio a acontecer em 12 abril de 2018, data em que lhe foram retiradas 8 horas letivas das 17 lecionadas, após insistência da trabalhadora, por via formal e escrita – informações n.º 847-e-...-2018, e n.º 866-e-...-2018 -, e mesmo após despacho do Senhor Reitor a autorizar-lhe a redução do horário - cfr. Inf. N.º 752-e-...-2018 - houve resistência dos serviços na sua aplicação (vide e-mails de 5, 6, 8, 9 e 10 de abril de 2018 -doc. fls. – 29 a 32);

**2.9.16.** Apesar da decisão do Senhor Reitor a autorizar a pretensão da Requerente, plasmada no despacho datado de 15.03.2018 e consignado na informação n.º 752-e-...-2018, em 16.04.2018 e no seguimento da informação n.º 843-e-...-2018, o mesmo Reitor veio “clarificar” no sentido de que o despacho anterior, atrás citado, não consubstancia qualquer alteração contratual e que “a autorização da dispensa para amamentação de 10 horas semanais atribuída à docente excede, intencionalmente, o mínimo obrigatório conferido por lei por respeito aos princípios da proteção da maternidade articulados com o interesse público em causa. No caso concreto, entendeu a entidade empregadora que o solicitado pela docente não prejudica o serviço docente distribuído logo que haja bom senso e colaboração entre as partes interessadas.”;

**2.9.17.** A trabalhadora informa que continua com 9 horas letivas quando deveria ter 8 horas, já que enquanto Leitora a 80% está obrigada a um horário semanal de 28 horas, ao qual deveriam ser subtraídas 8 horas semanais correspondentes ao período de dispensa para amamentação, sobrando 20 horas, das quais 8 horas destinam-se a lecionação.

**2.9.18.** Quanto ao período em que a trabalhadora esteve de licença por risco

clínico durante a gravidez e de licença de parentalidade, a entidade empregadora não lhe reconhece esses períodos, ocorridos nos anos letivos 2013/2014 (de meados de setembro de 2013 a 26 de novembro de 2013 e de 26 de novembro de 2013 a 26 de maio de 2014) e 2017/2018 (1.º semestre) como como serviço efetivo, conforme resulta do teor dos emails trocados entre as partes entre 10.04.2017 e 14.07.2017 – cfr. docs. fls. 33 a 37 -.

**2.9.19.** Em síntese, as questões suscitadas pela trabalhadora na descrição dos factos apresentados são:

1 – A comunicação à CITE do motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo, respeitante ao ano letivo 2016/2017, estando em causa uma trabalhadora puérpera ou lactante, conforme dispõe o n.º 3 do art.º 144.º, do Código do Trabalho;

3 – A modificação do convite de recrutamento de Professora Convidada, em regime de tempo parcial a 95%, para Leitora, em regime de tempo parcial a 80%, sem que tenham ocorrido alterações das normas de recrutamento ao nível das exigências curriculares;

2 – Existência de irregularidades no concurso para contratação de docentes de inglês para o ano letivo 2017/2018;

3 – Divergência entre a carga horária contratada e a carga horária atribuída, no momento que precedeu o pedido de redução e posteriormente à autorização daquela;

4 – Disparidade na distribuição das horas de trabalho entre o primeiro semestre de 2017/2018, período em que a trabalhadora gozou a licença

de parentalidade, e o 2.º semestre do mesmo ano letivo;

5 – Dispensa para amamentação;

6 – Contagem do tempo de serviço da trabalhadora nos períodos em que a trabalhadora esteve de licença de parentalidade e de licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

**2.10.** Exercido o contraditório pela entidade empregadora dá-nos conta da sua posição sobre os factos alegados pela trabalhadora e que se traduz no seguinte:

- 1- Confirma que a trabalhadora foi contratada, de 1 de setembro de 2016 a 31 de julho de 2017, como professora auxiliar convidada, em regime de tempo parcial a 95%, e de 1 de agosto de 2017 a 31 de julho de 2018, para exercer funções de leitora em regime de tempo parcial a 80%.
- 2- Em novembro de 2016, tendo conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora, esse facto não constitui impedimento para a contratar para exercer funções de docente.
- 3- No âmbito do regulamento de contratação do pessoal docente especialmente contratado, a determinação da atividade docente e dos limites de percentagem a contratar variam consoante as necessidades verificadas pelos departamentos das escolas, em determinado ano letivo, em razão do número de estudantes inscritos e do número de docentes em exercício efetivo de funções, sendo, além do mais, o mérito



dos currículos dos candidatos submetido à apreciação dos competentes conselhos científicos das escolas que integram aquela ...

- 4- A trabalhadora foi autorizada a usufruir de 10 horas de dispensa semanal, para efeitos de amamentação, pedido de dispensa de horário em tempo superior ao legalmente imposto em virtude de considerar que tal não colocava em causa o interesse público que importa preservar a uma instituição de ensino superior pública, satisfazendo assim os interesses da requerente e do menor.
  
- 5- A trabalhadora requerente, tendo verificado que a entidade empregadora a autorizou a usufruir de 10 horas de dispensa semanal para efeitos de amamentação, de imediato, tentou converter a alteração da percentagem contratual de 80% para 100%, com efeitos retroativos.
  
- 6- O pedido da trabalhadora aos Serviços de Recursos Humanos da entidade empregadora para emissão de uma declaração que referisse de forma expressa as unidades curriculares por si lecionadas nos períodos em que esteve de licença por motivos de gravidez de risco e de parentalidade, não consistiu num pedido de emissão de uma declaração atestando o tempo de serviço efetivamente prestado, caso, em que, os períodos em que esteve de licença seriam contabilizados.
  
- 7- Entende que a emissão de uma declaração atestando o tempo de serviço efetivamente prestado situação é *“declarar que a requerente exerceu atividade docente nos períodos em que o seu contrato de trabalho foi suspenso por motivos de parentalidade”*.

2.11. Vejamos.

**2.12. A comunicação à CITE do motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo, respeitante ao ano letivo 2016/2017, estando em causa uma trabalhadora puérpera ou lactante, conforme dispõe o n.º 3 do art.º 144.º, do Código do Trabalho.**

Para a situação de cessação de contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, com contrato de trabalho a termo, dispõe os n.ºs 1 e 2 do artigo 144.º, do Código do Trabalho, que o empregador deve comunicar à CITE, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, o motivo de cessação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

**2.13. Existência de irregularidades no concurso para contratação de docentes de inglês para o ano letivo 2017/2018.**

Quanto a esta questão cumpre-nos dizer que, muito embora o prazo estabelecido no art.º 14.º, n.º 6 do Regulamento de Contratação de Pessoal Docente Especialmente Contratado da ..., para os candidatos se pronunciarem esteja, há muito, ultrapassado, contudo o fundamento utilizado pela entidade empregadora para a docente ... não ser convidada para substituir a colega seriada em segundo lugar baseou-se no facto de aquela estar no gozo de licença de parentalidade, consoante resulta da informação 598-e-.../2017, e que por si só é discriminatório.

Relativamente à categoria, a trabalhadora foi contratada para o período do ano letivo de 2017/2018 como Leitora (art.º 9.º, do Regulamento de

contratação da ...) quando, anteriormente, já havia sido contratada como Professora Convidada (art.º 7.º do mesmo Regulamento), o que na prática corresponde a diminuição de categoria, sem que tenha sido apresentada qualquer justificação para tal por parte da entidade empregadora, designadamente do foro curricular que determinasse a perda de alguma competência anteriormente reconhecida.

Quanto à percentagem contratada diminuiu face a anos anteriores e foi-lhe proposta menor percentagem que aos colegas contratados para substituir a candidata seriada em segundo lugar do concurso, pelo que o argumento da entidade empregadora de que a necessidade de contratação varia consoante a necessidade verificada pelos departamentos das escolas não poderá aplicar-se ao caso concreto, com as necessárias implicações para a denunciante que, desta forma, viu-se confrontada com a diminuição da sua retribuição.

#### **2.14. Divergência entre a carga horária contratada e a carga horária atribuída, no momento que precedeu o pedido de redução e posteriormente à autorização daquela.**

O fundamento para disparidade entre as horas de trabalho efetivamente atribuídas à docente aqui queixosa e o número de horas contratadas, é questão que a entidade empregadora não logrou esclarecer. Aparentemente aquela diferença deve-se ao facto de a trabalhadora se encontrar de licença. Certo é que a redução da carga horária para o número de horas contratadas é confundida pela Entidade Empregadora com o “pedido” de dispensa para amamentação.

As horas de trabalho semanal teriam de ser reduzidas para 28 horas no total, por corresponderem à percentagem contratual de 80%, e, a estas 28 horas, deveriam ser reduzidas as horas de dispensa para amamentação.

A entidade empregadora alterou unilateralmente a percentagem contratual, quer no primeiro semestre quer no segundo semestre, quando a percentagem se devia manter igual nos dois semestres pois o contrato abrangeu todo o ano letivo de 2017/2018.

**2.15. Disparidade na distribuição das horas de trabalho entre o primeiro semestre de 2017/2018, período em que a trabalhadora gozou a licença de parentalidade, e o 2.º semestre do mesmo ano letivo.**

Estando a trabalhadora contratada com a categoria profissional de docente, Leitora a tempo parcial de 80%, para o ano letivo de 2016/2017, com um período normal de trabalho de 28 horas semanais, distribuídas pelas componentes letivas, e não tendo a entidade empregadora apresentado justificação para a distribuição das horas de trabalho em número diferente nos primeiro e segundo semestres, e não resultando tal possibilidade expressa no contrato de trabalho, afigura-se não existir fundamento que legitime a decisão da entidade empregadora.

Acresce que o semestre em que a trabalhadora viu reduzida a sua carga horária corresponde ao período em que se encontrava em licença parental, concretamente de 14.09.2017 a 14.12.2017, pelo que se afigura a existência de relação causal entre o exercício da parentalidade e a redução do horário de trabalho durante o primeiro semestre.

**2.16. Dispensa para amamentação.**

A trabalhadora deve comunicar à entidade empregadora a dispensa para amamentação, por escrito e com apresentação de atestado médico, com antecedência de 10 dias, indicando os períodos para o

efeito, que deverão ter em consideração o seu ritmo biológico e o da criança.

Com efeito, a dispensa para amamentação é um direito que assiste à mãe trabalhadora enquanto durar a amamentação, conforme previsto no n.º 1 do artigo 47.º do já referido diploma legal, não podendo a mãe trabalhadora ser privada de o gozar e não decorrendo da lei qualquer limite temporal, podendo ser gozado em dois períodos diários distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

## **2.17. Contagem do tempo de serviço da trabalhadora nos períodos em que a trabalhadora se encontrou em licença por situação de risco clínico durante a gravidez e em licença parental**

Qualquer das referidas licenças não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, sendo tais ausências consideradas como prestação efetiva de trabalho, nos termos do disposto no art.º 65.º, n.º 1, al. c), do Código do Trabalho.

A parentalidade mereceu uma especial proteção do legislador constitucional transportada para a lei ordinária que lhe dedicou uma subsecção no Código do Trabalho, designadamente nos artigos 33.º e seguintes.

Como é sabido a lei especial derroga a lei geral, pelo que existindo normas especiais que regulam a licença parental não se lhe aplica a lei geral constante dos artigos 296.º e 239.º, n.º 6, do Código do Trabalho, não existindo, por conseguinte, suspensão do contrato de trabalho.

De acordo com o n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, a **dispensa para amamentação** não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

- 2.18.** Por todo o exposto, é de concluir que os factos indiciam prática discriminatória, por motivo ligado à maternidade, suscetível de constituir contraordenação

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Recomendar à entidade empregadora ... que proceda à contagem como tempo de serviço efetivo dos períodos em que a trabalhadora se encontrou licença em situação de risco clínico durante a gravidez e de licença parental, emitindo a declaração solicitada pela trabalhadora ...
- 3.3.** Remeter o presente parecer à Inspeção Geral da Educação e Ciência, para efeitos do previsto nos n.ºs 1 e 2, alínea g), do Decreto-Lei n.º 125/2011, de 29 de dezembro.
- 3.4.** Remeter o presente parecer às partes interessadas.

\*

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À ATA REFERIDA.**