

PARECER N.º 441/CITE/2019

Assunto: - Discriminação laboral (de trabalhadora na igualdade de oportunidades e tratamento na carreira profissional) por motivo proteção da saúde de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3839/QX/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.12.2018, por correio eletrónico, exposição apresentada pelo ..., em 12.12.2018, em representação da trabalhadora ..., docente do Quadro do Agrupamento de Escolas de ..., do Grupo de Recrutamento ..., apresentou pedido de intervenção desta Comissão, convertido em processo de queixa em ..., com o seguinte teor:

- "(...)"

A nossa associada ..., docente do Quadro de agrupamento das escolas de ..., vem desempenhando de forma ininterrupta, desde pelo menos 2009, e o cargo e as funções de Adjunta do Diretor no referido agrupamento de escolas.

Sucedeu que a 15 de outubro do corrente ano civil de 2018, a docente entrou em baixa médica por gravidez de risco, permanecendo na referida situação até à presente data.

Apesar da sua incapacidade temporária, e dentro das limitações que a sua condição impõe, a verdade é que sempre manifestou a sua disponibilidade para colaborar com o agrupamento e a sua Direção, o que foi fazendo na medida do que lhe era possível, prestando todas as informações e documentação que lhe foram sendo solicitadas.

No seguimento do que vem sendo exposto, foi surpreendida com a notificação do despacho do Sr. Diretor do agrupamento, datado de 3 de

dezembro de 2018, que procede à sua exoneração do cargo de Assessora da Direção, com fundamento exclusivamente na sua “manifesta indisponibilidade”.

Na nossa humilde opinião este despacho de exoneração surge unicamente e só pela apresentação da baixa por gravidez de risco da nossa associada, e tem na sua base motivações que repudiamos por entendermos que ferem os mais elementares princípios constitucionais nomeadamente o da igualdade.

É nossa convicção profunda, atento o historial de bom desempenho das funções da docente no cargo e da sua competência, que a decisão do Sr. Diretor seria diferente caso a incapacidade para o trabalho fosse por outro motivo que não gravidez de risco, até porque na situação em concreto, e existindo outros assessores e adjuntos da direção, seria perfeitamente possível conciliar a ausência temporária (e imposta por motivos médicos) da docente.

(...)”.

- 1.2. Juntamente com a exposição acima reproduzida, foram enviadas cópia do despacho de exoneração, datado de 03.12.2018, e dos Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho, respeitantes aos períodos ocorridos entre 15.10.2018 e 13.11.2018 e 14.11.2018 e 13.12.2018.
- 1.3. Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE e atento o teor dos documentos anexos, constatou-se que os factos imputados à entidade empregadora poderão, eventualmente, consubstanciar prática discriminatória no trabalho, por motivo do exercício de direitos relacionados com a parentalidade, designadamente pelo gozo da licença em situação de risco clínico durante a gravidez, prática proibida pelo artigo 25.º, do Código do Trabalho, pelo que se solicitou àquela entidade que informasse, **no prazo de 10 (dez) dias úteis**, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.

- 1.4. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, por ofício n.º ..., datado de 29.04.2019, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito a resposta que se reproduz:

"(...)

O fundamento para a decisão de exoneração da Adjunta do Diretor, ..., não tem qualquer relação com a sua condição de gravidez, como comprova a comunicação enviada à comunidade escolar em 20/12/2018, via e-mail, que se anexa, pelo que, desde logo, se rejeita a consubstanciação de tal ato como prática discriminatória no trabalho, por motivo do exercício dos direitos relacionados com a parentalidade, nomeadamente, pelo gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

Como aí se refere, essa decisão surge pela indisponibilidade horária manifestada em diversos momentos e ações, como na indisponibilidade para o respeito pelas definições e orientações do Diretor para os elementos da equipa, que conduziu a atitudes diversas que contribuíram para a degradação da relação de confiança, indispensável para o bom desempenho dessas funções e garantia de bom relacionamento profissional na gestão de um Agrupamento de Escolas, só por si exigente e de grande responsabilidade acometida ao Diretor.

Não obstante a coincidência temporal da formalização da decisão de exoneração do cargo de Adjunta do Diretor com o gozo de licença em situação de risco clínico na gravidez, reafirma-se a ausência de qualquer nexo de causalidade, sendo essa decisão tomada na sequência de comportamentos anteriores, adiada no tempo pela necessidade de encontrar um elemento com perfil, disponível para aceitar o exercício das funções de Adjunto do Diretor, condição que só se verificou naquela data. Para melhor esclarecimento, explana-se um conjunto de situações que contribuíram para a decisão de exoneração:

O serviço da direção de um Agrupamento de escolas, enquanto órgão de gestão, é exigente, quer em disponibilidade quer em flexibilidade horária,

carecendo, por isso, de uma atitude responsável, colaborante, de ajuda e trabalho em equipa, não podendo limitar-se ao estrito cumprimento do horário semanal, atribuído a cada um dos seus elementos.

Nesse mesmo sentido, os períodos de interrupção letiva constituem, na generalidade, momentos de intenso trabalho, obrigando à presença dos elementos da direção, de modo a darem resposta às imensas solicitações, muitas vezes imprevisíveis, pelo que o planeamento de qualquer eventual período de descanso, ou não poderá ser efetuado com muita antecedência ou, sendo, estará sempre sujeito a alterações, por via da realização atempada de tarefas e cumprimento de prazos, priorizando a conveniência de serviço.

Deste modo, os elementos da direção deverão ter uma atitude de total disponibilidade para acatar e respeitar as definições da equipa e do Diretor, para um adequado funcionamento daquele órgão de gestão.

Desde sempre, estas condições foram expostas a todos os elementos da direção do Agrupamento de Escolas de ..., concretizando-se na impossibilidade de qualquer elemento ter um "dia livre" fixo, semanalmente, bem como, na necessidade de disponibilidade e flexibilidade horária, consoante as solicitações que fossem surgindo e o volume de trabalho existente.

Ora, desde há muito, a ora queixosa tinha comportamentos que manifestavam indisponibilidade, recusando o respeito pelas condições definidas, conforme, seguidamente, se descrevem algumas situações:

Em agosto de 2017, apesar de alertada para a possibilidade de interromper o período de férias, em determinada semana de agosto, para tratarmos de assuntos da responsabilidade da direção, atempadamente, quando contactada para estar presente em ação de auditoria do ..., a realizar nos dias 23 e 24 de agosto, que, por mero acaso, coincidia com o referido período, imediatamente, se indisponibilizou, não procurando encontrar qualquer alternativa que não fosse a alteração das datas apresentadas. Apesar da insistência do Diretor, persistiu na impossibilidade

de estar presente, mesmo que a auditoria se realizasse naquela data.

No ano letivo 2017/2018, foram criados horários para atendimento aos encarregados de educação, tendo o Diretor distribuído o serviço por cada um dos elementos da direção, de acordo com as áreas que cada um tinha à sua responsabilidade. À ora queixosa foi atribuído um horário de atendimento na escola secundária de ..., à sexta —feira, entre as 13:00 Horas e as 14:30 Horas. Sem conhecimento do Diretor, a então Adjunta ... solicitou a sua substituição nesse horário pela Subdiretora. Quando o Diretor tomou conhecimento, informou a Adjunta ... que não autorizaria essa alteração, dado que era ela que se encontrava responsável pela escola secundária e, ainda, pelo ensino secundário. Desrespeitando esta ordem, manteve a sua decisão, pelo que esse horário foi assegurado pelo Diretor, tendo sido posteriormente chamada à atenção para o facto, em conversa havida para tratar de assuntos relacionados com a sua conduta no exercício das funções de adjunta do diretor.

Nessa mesma conversa, o Diretor também aproveitou para manifestar o seu desagrado pela prática diária em recorrer a uma assistente operacional para, ao início da manhã, lhe trazer do Bufete uma caneca grande com chá para o seu espaço de trabalho, no gabinete da direção, explicando-lhe que era uma atitude que demonstrava um elevado grau de subserviência, quando, na verdade, os elementos da direção deverão expressar abertura para servir a organização. A verdade, é que, embora de forma dissimulada, através do uso de um termo, essa prática se manteve, mais uma vez, manifestando indisponibilidade para acatar as orientações do Diretor.

Neste mesmo momento, manifestou a sua total indisponibilidade para prestar serviço à sexta-feira, alegando outros compromissos, contrariando, mais uma vez, as definições do Diretor e da equipa, para que nenhum elemento da direção tivesse "dia livre" fixo. Aliás, foi o único elemento da direção que usufruiu de tal.

De igual modo, durante os períodos de interrupção letiva, após a conclusão das avaliações, pretendia sempre o gozo de dias de descanso,

independentemente do trabalho existente. No final de dezembro de 2017, por exemplo, havia necessidade de validar mais de dois mil movimentos na Caixa Direta e a ora queixosa, enquanto elemento do conselho administrativo, também não se mostrou disponível para colaborar na realização dessa tarefa, tendo esta ficado exclusivamente a cargo do diretor.

No dia 3 de agosto de 2018, quando regressei de almoço, fui informado pela Subdiretora que a então Adjunta ... já se tinha ausentado para gozo do seu período de férias. Ora, o ano letivo 2017/2018 foi um ano particularmente difícil e exigente com o adiamento de reuniões de avaliação, por motivo de greve, acabando por gerar atrasos nas tarefas de preparação do ano letivo 2018/2019. De igual modo, a implementação dos Decreto-Lei n254/2018 e Decreto-Lei n255/2018, de 6 de julho, exigiu muito trabalho acrescido e correspondente disponibilidade dos elementos da direção para a necessária reorganização e adaptação, pelo que, perante tal situação, o Diretor alertou para a necessidade de os períodos de férias dos elementos da direção serem devidamente coordenados, para que todas as tarefas fossem devidamente realizadas para a melhor organização do novo ano letivo. Acresce que, na escola secundária de ..., se encontravam a decorrer obras de requalificação que exigiam o acompanhamento da direção, para que estivessem concluídas, atempadamente, para que o início do ano letivo se desse dentro dos prazos legalmente estabelecidos. Também um grupo de alunos, no âmbito do orçamento participativo da escola secundária, tinha previsto o desenvolvimento de um conjunto de atividades durante o mês de agosto para a sua concretização. Quer as obras da secundária quer o orçamento participativo estavam a cargo da então Adjunta do Diretor, Na verdade, tiveram que ser outros elementos da direção, nomeadamente, o Diretor e a Subdiretora a assegurar o seu acompanhamento e a solucionar diversos problemas que foram surgindo.

Na verdade, nem as férias foram devidamente articuladas, nem a então Adjunta do Diretor, ... conversou com o Diretor sobre o gozo do seu

período de férias e, ainda que esse se iniciasse a 06 de agosto, não foi informado nem solicitada qualquer autorização para não estar ao serviço no período da tarde de 03 de agosto. Aliás, esta era já uma atitude recorrente, absolutamente reprovada pelo Diretor e outros elementos da equipa.

Por essa razão, o Diretor enviou uma comunicação, via correio eletrónico, em que manifestava o seu desagrado, alertando para as respetivas consequências.

Como já referido, na escola secundária de ... decorriam obras de requalificação que acabaram por não estar concluídas atempadamente para que o ano letivo 2018/2019 se iniciasse com normalidade, dentro do prazo legalmente estabelecido. Não tendo sido autorizado o adiamento do início das atividades letivas, pela DGESTE, organizaram-se atividades, em conjunto com a Câmara Municipal, para as turmas que não tinham condições para o desenvolvimento de atividades letivas em sala de aula.

Acontece que, logo na primeira sexta-feira, dia 21 de setembro, a ora queixosa, sem prestar qualquer informação ou solicitar autorização, não compareceu ao serviço. Sendo a primeira semana de aulas, nas condições atrás referidas, acresceria um acompanhamento e atenção redobrados, sendo, ainda, normal surgirem solicitações, esclarecimentos e informações sobre horários de turmas e docentes, estando essa área a cargo da então Adjunta Por não estar presente, os outros elementos ao serviço ficaram sobrecarregados com essas tarefas, não podendo prestar a melhor colaboração a alunos, docentes e não docentes.

Esta situação levou o Diretor a convocar uma reunião de todos os elementos da equipa para o dia 28/09/2018, a fim de serem analisadas todas estas questões e, mais uma vez, clarificadas as condições para integrarem a direção. Mais uma vez, a então Adjunta ..., que apenas compareceu no horário da reunião, reagiu muito mal, alegando direitos para gozo de férias e cumprimento de horários, bem como outras necessidades e interesses pessoais.

Não obstante o motivo da decisão de exoneração não se encontrar

fundamentado na ausência por condição de gravidez, teria sido da sua parte expressão de lealdade, correção e respeito, informar, nesta reunião, que iria casar em outubro e que pretendia o gozo integral da sua licença, bem como, que se encontrava grávida, dado que se estavam a discutir modelos de organização da equipa para libertar mais o Diretor, a fim deste poder ter mais disponibilidade para visitar escolas, dialogar com alunos, docentes e não docentes...

Ora, tal não se verificou, tendo a ora queixosa informado o Diretor, dias depois, que iria casar a 21/10/2018, com o objetivo de usufruir da licença de casamento, a partir do dia 19/10/2018.

De igual modo, só no dia 12/10/2018, informou o Diretor, telefonicamente, que se encontrava grávida e, por essa razão, iria estar ausente pelo período inicial de trinta dias, por gravidez de risco.

Não colocando em causa a veracidade daquilo que é atestado pelo competente médico, não poderei deixar de ficar surpreendido com a realização de viagem feita pela ora queixosa ao estrangeiro, durante o mês de outubro, considerando que o motivo invocado era evitar deslocações longas. Comprova-o a utilização de dados em roaming no cartão de telemóvel de serviço do Agrupamento.

A relação estabelecida pela queixosa fundamenta-se em meros exercícios opinativos sobre as motivações do Diretor para a tomada de decisão, sendo totalmente inconsistentes e insubsistentes.

Pelo exposto, não se vislumbra a violação de quaisquer disposições legais de qualquer âmbito.

(...)".

- 1.5.** 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 (...) proteção da parentalidade e na conciliação da atividade

profissional com a vida familiar e pessoal;
(...) ”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

2.2. A De acordo com a Diretiva 2006/54/CE do parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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 (reformulação), Considerando (23) qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo.”.

2.3. A alínea c) do n.º 2 do Artigo 2.º da referida Diretiva sobre “Definições”, estabelece que:

2. Para efeitos da presente diretiva, o conceito de discriminação inclui:

c) Qualquer tratamento menos favorável de uma mulher, no quadro da gravidez ou da licença de maternidade, na aceção da Diretiva 92/85/CEE.

2.4. Já na Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, foi afirmado que:

Considerando que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança;

Considerando que a proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres;

Considerando que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o carácter obrigatório de um período de licença de maternidade de pelo menos duas semanas, repartidas antes e/ou após o parto;

Considerando, além disso, que as disposições relativas à licença de maternidade não teriam igualmente efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho e da manutenção de uma remuneração e/ou do benefício de uma prestação adequada,

Considerando que a noção de prestação adequada em caso de licença de maternidade deve ser considerada um ponto técnico de referência destinado a fixar o nível de proteção mínima e não deverá em caso algum ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença;

Tal Diretiva veio determinar, no Artigo 10.º relativo a “Proibição de despedimento” que:

“A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora, na aceção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.”

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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 de trabalho justas; e, III – Proteção e inclusão sociais. O objetivo é conferir aos cidadãos novos direitos e direitos mais eficazes, apoiados em 20 princípios fundamentais, dos quais se destaca o princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

2.8. Com base no compromisso europeu assumido pelos Estados Membros na concretização de um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, consagrou-se o direito de os/as trabalhadores/as com filhos e familiares dependentes a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. Mulheres e homens devem beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas

1

Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

responsabilidades familiares, devendo ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

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 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, estabelece 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.

2.14. Na subsecção III, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à igualdade e não discriminação.

2.15. A discriminação pode ser direta ou indireta (art.º 23.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Código do trabalho).

2.16. Existirá discriminação direta quando, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

2.17. A discriminação indireta resultará de disposição, critério ou prática aparentemente neutras, porém suscetíveis de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que se encontre objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

2.18. O n.º 1 do art.º 25.º do Código do Trabalho, proíbe a discriminação pelo

empregador, direta ou indireta, em razão dos fatores de discriminação previstos no n.º 1 do art.º 24.º, do mesmo código, sob pena de incorrer na prática de contraordenação muito grave nos termos do n.º 8 do mesmo dispositivo legal.

2.19. O n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que *"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 ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, 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."*

2.20. 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.

2.21. 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.

- 2.22.** 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.
- 2.23.** No caso em análise, **a trabalhadora vem apresentar exposição sobre os factos ocorridos no período entre 15 de outubro de 2018 e 3 de dezembro de 2018 para efeitos de avaliação dos mesmos e apuramento de eventuais indícios de discriminação relacionada com a parentalidade.**
- 2.24.** A trabalhadora desempenhou funções de Adjunta do Diretor do Agrupamento de Escolas de ..., pelo menos, desde 2009, de forma ininterrupta.
- 2.25.** Em 15 de outubro de 2018, a trabalhadora iniciou licença por gravidez de risco e assim permanecendo à data da apresentação da presente participação.
- 2.26.** Alega que, apesar da sua incapacidade temporária, e dentro das limitações que a sua condição impõe, sempre manifestou a sua disponibilidade para colaborar com o agrupamento e a sua Direção, o que foi fazendo na medida do que lhe era possível, prestando todas as informações e documentação que lhe foram sendo solicitadas.
- 2.27.** Refere existirem outros assessores e adjuntos da Direção.
- 2.28.** Por despacho, datado de 3 de dezembro de 2018, que lhe foi notificado no decurso da licença por gravidez de risco, o Diretor do referido Agrupamento escolar procedeu à exoneração da trabalhadora do cargo de "Adjunta do Diretor", com fundamento em "manifesta indisponibilidade para o exercício daquelas funções".

2.29. Vejamos, então, a **resposta da entidade empregadora**, em sede de contraditório.

2.30. Argui o empregador que o fundamento da decisão de exoneração do cargo não tem qualquer relação com a condição de gravidez da trabalhadora, remetendo a comprovação do alegado para a comunicação enviada à comunidade escolar em 20.12.2018, via e-mail, que anexa.

2.31. No e-mail supramencionado consta o seguinte:

" Venho comunicar-vos algumas alterações na composição da direção e, conseqüentemente, nas áreas da responsabilidade de cada um.

Em primeiro lugar, cumpre-me informar a exoneração do cargo de adjunta do diretor de A este propósito, esclareço que esta situação não decorre da necessidade da sua substituição pela sua ausência ao serviço, por se encontrar em condição que muito prezo e respeito, pugnando pela sua proteção e valorização.

Esse problema seria solucionado com a colaboração e disponibilidade acrescida dos colegas da equipa, como o foi em tantas outras ausências suas, quer autorizadas, quer à total revelia de orientações e definições do diretor e da equipa. Comprova-o a reorganização e disponibilidade da equipa durante este primeiro período para suprir a sua ausência.

Por isso, quero esclarecer que se trata de uma decisão difícil e exigente, mas profundamente refletida, adiada no tempo, motivada pela contínua degradação da relação de confiança, por comportamentos e atitudes que foram colocando em causa a indispensável correção, respeito pelos outros e, até, pela autoridade.

Deste modo, o motivo invocado no despacho tornado público teve como grande preocupação proteger a sua exposição pública, preservando o

seu bom nome pessoal e profissional.

Apesar deste contexto, não posso deixar de reconhecer o empenho, a determinação e o trabalho desenvolvido durante determinado período, que se revelou importante para a melhoria do funcionamento e serviço prestado por esta organização.

Assim, passará a desempenhar as funções de adjunto do diretor o colega ... (...) que, garantidamente, assumirá esta exigente tarefa com espírito de serviço e missão.

Na sequência desta alteração, operam-se algumas mudanças no que respeita às competências atribuídas aos elementos da direção, pelo que, neste momento, passará a ter a seguinte definição (...)".

2.32. Sustenta que a decisão surge da "**indisponibilidade horária manifestada em diversos momentos e ações**" e da "**indisponibilidade para o respeito pelas definições e orientações do Diretor para os elementos da equipa, que conduziu a atitudes diversas que contribuíram para a degradação da relação de confiança**" (destaques a negrito nossos).

2.33. Declara que a formalização da decisão de exoneração foi adiada devido à necessidade de encontrar um elemento com perfil, disponível para aceitar o exercício daquelas funções, não passando de coincidência temporal a data do despacho do Diretor a exonerar a trabalhadora do cargo de Adjunta do Diretor.

2.34. Conclui, descrevendo um conjunto de situações que, no entender do Diretor do Agrupamento, contribuíram para a sua decisão de exoneração.

2.35. Chegados aqui, importa, antes de mais, referir que o despacho de exoneração é uma decisão prolatada no exercício de poderes jurídico-administrativos que visa a produção de efeitos jurídicos externos numa situação individual e concreta.

- 2.36.** Trata-se, assim, de um ato administrativo nos termos definidos no artigo 148.º, do Código do Procedimento Administrativo (CPA).
- 2.37.** Por conseguinte, enquanto ato administrativo carece de fundamentação, quando não excepcionada por disposição legal.
- 2.38.** Porém, a decisão em apreço fundamenta-se, única e exclusivamente, na "*manifesta indisponibilidade para o exercício daquelas funções*", daqui não se extraindo qualquer facto que esclareça concretamente a motivação daquele ato.
- 2.39.** É, já em sede de resposta a esta Comissão, no âmbito do presente processo de queixa, que a entidade empregadora, aqui representada pela pessoa do Diretor do Agrupamento Escolar, fornece uma explicitação exaustiva dos motivos subjacentes ao despacho que determina o afastamento da trabalhadora do exercício do cargo que vinha ocupando desde, pelo menos, do ano de 2009.
- 2.40.** Em suma, de acordo com a síntese elaborada pelo Diretor do Agrupamento na resposta enviada a esta Comissão, a exoneração deveu-se à indisponibilidade horária manifestada em diversos momentos e ações praticadas pela trabalhadora, bem como na falta de respeito por si revelado no cumprimento e prosseguimento das definições e orientações do Diretor enquanto seu superior hierárquico, contribuindo, assim, para a degradação da necessária relação de confiança entre empregador e trabalhador/a.
- 2.41.** Não descurando os factos alegados (que remontam a agosto de 2017) e as razões apontadas pela entidade empregadora, não será, de todo,

despiciendo interrogarmo-nos porque motivo não foram objeto de inquérito e, eventual procedimento disciplinar, atenta a gravidade dos mesmos na ótica do Senhor Diretor.

2.42. Ora, se a relação de confiança estava degradada ao ponto de justificar a emissão de despacho de exoneração, fica por apurar qual a justificação para a manutenção daquele vínculo laboral por um período tão longo (superior a 2 anos), não logrando, em nosso entender, a entidade empregadora justificar a coincidência entre o momento do início da licença por gravidez de risco e a data da decisão de exoneração.

2.43. Acrescente-se que é a própria entidade empregadora que na resposta enviada à CITE, a propósito da disponibilidade total dos elementos que compõem a equipa de direção, que afirma "***os elementos da direção deverão ter uma atitude de total disponibilidade para acatar e respeitar as definições da equipa e do Diretor, para um adequado funcionamento daquele órgão de gestão***", e, no despacho de exoneração acoberta-se do fundamento da "***manifesta indisponibilidade para o exercício daquelas funções***", por parte da trabalhadora.

2.44. Pois bem, a ser manifesto algo não basta dizê-lo, é indispensável concretizar qual ou quais os motivos que levam a concluir que determinada situação é evidente e notória para o declarante. Tanto mais que no caso em apreço, encontrando-se a trabalhadora ausente ao serviço por motivo de licença por gravidez em situação de risco, a sua indisponibilidade, naquele momento, era de facto total, como também era do conhecimento dos que ali trabalham, mas essa indisponibilidade (por motivo de parentalidade) não poderá coincidir com a invocada pela Direção para justificar a exoneração, sob pena daquela decisão estar ferida de invalidade por ser discriminatória, prática proibida por lei, nomeadamente pelo art.º 25.º, do Código do Trabalho.

2.45. Estatui o n.º 5 do art.º 25.º, do Código do Trabalho, que cabe a quem alega discriminação indicar o/a(s) trabalhador/a(s) em relação a quem se considera discriminado/a, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. A disposição legal contida naquele n.º 5 é aplicável, por força do n.º 6 da mesma norma, em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso laboral, nomeadamente por motivo de licença de parentalidade, *in casu* da licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

2.46. A trabalhadora considera-se discriminada relativamente aos restantes colegas de equipa, na medida em que todos eles mantiveram o posto de trabalho, sendo ela a única cujo cargo foi objeto de exoneração e em momento coincidente com a determinação médica de incapacidade para o trabalho devido a situação de risco clínico durante a gravidez.

2.47. Da análise do documento (e-mail datado de 20.12.2018) anexo à resposta do Senhor Diretor, destaca-se o seguinte: - "*(...) cumpre-me informar a exoneração do cargo de adjunta do diretor de(...) quero esclarecer que se trata de uma decisão difícil e exigente, mas profundamente refletida, adiada no tempo, motivada pela contínua degradação da relação de confiança, por comportamentos e atitudes que foram colocando em causa a indispensável correção, respeito pelos outros e, até, pela autoridade.*

Deste modo, o motivo invocado no despacho tornado público teve como grande preocupação proteger a sua exposição pública, preservando o seu bom nome pessoal e profissional.

Apesar deste contexto, não posso deixar de reconhecer o empenho, a determinação e o trabalho desenvolvido durante determinado período, que se revelou importante para a melhoria do funcionamento e serviço

prestado por esta organização.

Assim, passará a desempenhar as funções de adjunto do diretor o colega ... (...) que, garantidamente, assumirá esta exigente tarefa com espírito de serviço e missão. (...)".

2.48. Ressalta da leitura do e-mail, identificado no ponto anterior, que são atribuídos à trabalhadora "***comportamentos e atitudes que foram colocando em causa a indispensável correção, respeito pelos outros e, até, pela autoridade***", contudo, logo em seguida, afirma-se que "***o motivo invocado no despacho tornado público teve como grande preocupação proteger a sua exposição pública, preservando o seu bom nome pessoal e profissional***". Questiona-se de que forma a entidade empregadora poderá preservar o bom nome pessoal e, sobretudo, profissional da trabalhadora, quando, simultaneamente, lhe imputa uma conduta incorreta e reveladora de falta de respeito pelos outros e pela autoridade.

No tocante à proteção da sua exposição pública, interrogamo-nos sobre o modo da sua efetivação, uma vez que o referido e-mail foi enviado para os Professores do ..., para os Assistentes Técnicos, para os Assistentes Operacionais e demais trabalhadores daquele Agrupamento Escolar.

2.49. Outra situação que decorre do teor do e-mail é a substituição da trabalhadora mulher por um trabalhador homem, que, nas palavras do Diretor do Agrupamento, "***garantidamente, assumirá esta exigente tarefa com espírito de missão***". Desta alteração do preenchimento do posto de trabalho por uma pessoa do sexo masculino, certamente, resultará uma diminuição das possibilidades de ausência ao trabalho por motivo de parentalidade, na medida em que a proteção na parentalidade se concretiza na atribuição de direitos que, dadas as circunstâncias biológicas iminentes, visam sobretudo a mulher enquanto gestante, puérpera e lactante.

2.50. Ora, a maternidade constitui valor social eminente e, como tal, a mãe

trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

2.51. Esta proteção concretiza-se na atribuição de direitos, entre eles, a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

2.52. Acresce que a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito – art.º 28.º, do Código do Trabalho.²

2.53. Do exposto resulta que a entidade empregadora não logrou apresentar quaisquer motivos ou factos que permitam afastar, de forma clara e inequívoca, os acontecimentos relatados pela queixosa, os quais, por si só, se apresentam suficientes para enquadrar a infração laboral de discriminação direta em razão do sexo por motivo de parentalidade – cfr. artigos 23.º, n.ºs 1, al. a), e 2, 24.º, n.ºs 1e 5, 25.º, n.ºs 1, 6 e 8, todos do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Existirem indícios de **prática discriminatória direta em razão do sexo por motivo de parentalidade**, em virtude do despacho de exoneração datado de 3.12.2018, **lesiva da trabalhadora ... nos termos das disposições**

constantes nos artigos 23.º, n.ºs 1, alínea a), e 2, 24.º, n.ºs 1, 25.º, n.ºs 1 e 6, todos do Código do Trabalho.

- 3.2. Remeter o presente parecer às partes interessadas, informando-se 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, conforme dispõe o artigo 28.º, do Código do Trabalho.
- 3.3. De acordo com o previsto na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março em conjugação com o n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, cumpre remeter o presente parecer à Inspeção-Geral de Educação e Ciência (IGEC) e à Inspeção-Geral de Finanças, uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo.
- 3.4. Recomendar ao Agrupamento de Escolas de ... que respeite os direitos relativos à 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).