

## PARECER N.º 553/CITE/2019

**Assunto:** Eventual discriminação nas condições de trabalho por motivo da concessão do estatuto de trabalhador/a estudante à inspetora ..., por parte da sua entidade empregadora pública ....  
Proc. n.º 1964/QX/2017

### I – OBJETO

- 1.1. Em 10.11.2017, a CITE recebeu da referida inspetora uma queixa sobre o assunto indicado em epígrafe, em que refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.1.1. *“A queixosa é trabalhadora em funções, na categoria de inspetora, ..., ... exercendo a função inspetiva, pertencendo ao mapa de pessoal (2017) da ....*
  - 1.1.2. *Em 17 de outubro de 2017, a queixosa apresentou requerimento no qual “solicita a concessão do estatuto de trabalhador estudante, no ano letivo 2017/2018, para frequência de aulas e prestação de provas de avaliação”.*
  - 1.1.3. *Além disso, a queixosa declara que “encontra-se matriculada na Pós-graduação em ... na Faculdade de ... da Universidade de ... tendo aulas às terças-feiras e quintas-feiras, das 16 horas às 20 horas e na Licenciatura em ... na Universidade ...”, pelo que “solicita-se a dispensa para frequência das aulas das 16 horas às 20 horas e para prestação*

*das provas de avaliação na referida Pós-graduação, bem como a dispensa para prestação das provas de avaliação na referida Licenciatura”, sendo que “protesta juntar” as “matriculas da Licenciatura e da Pós-graduação” e “junta” o documento do “horário da Pós-graduação”.*

- 1.1.4. Em 20 de outubro de 2017, a queixosa apresentou requerimento no qual consta que “apresenta os documentos que protestou juntar no requerimento apresentado no passado dia 17 de outubro de 2017”.*
- 1.1.5. Em 26 de outubro de 2017, a queixosa apresentou requerimento no qual consta que “apresenta o documento que protestou juntar no requerimento apresentado no passado dia 17 de outubro de 2017”.*
- 1.1.6. Em 03 de novembro de 2017, a queixosa apresentou requerimento no qual “solicita informação sobre a decisão emitida sobre o pedido apresentado no passado dia 17 de outubro de 2017”, e salienta o facto de “que a trabalhadora está a frequentar os cursos, realizando a frequência das aulas e as provas avaliativas”.*
- 1.1.7. Em 17, 19, 26 e 31 de outubro de 2017 e 07 de novembro de 2017, a queixosa utilizou em cada um dos referidos dias, 1 (uma) hora, das 15 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, por conta de horas do mês anterior, sendo este período temporal resultante de trabalho realizado, além do período mensal, em 4 (quatro) horas no mês de setembro e 1 (uma) hora no mês de outubro, respetivamente.*
- 1.1.8. Em 02 de novembro de 2017, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio A) da unidade curricular “...” da Licenciatura em ....*
- 1.1.9. Em 07 de novembro de 2017, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio A) da unidade curricular “...” da Licenciatura em ....*
- 1.1.10. A queixosa está afeta, no exercício da atividade laboral, ao ....*

- 1.1.11. *A este ... encontram-se afetos outros trabalhadores, no qual se inclui um trabalhador que solicitou a concessão do estatuto de trabalhador estudante, em 23 de outubro de 2017, e tendo sido o mesmo, em 26 de outubro de 2017, concedido.*
- 1.1.12. *Portanto, em 03 (três) dias foi analisado e concedido o estatuto do trabalhador estudante ao inspetor ....*
- 1.1.13. *No que atende à queixosa, não obstante o pedido ser anterior (17 de outubro de 2017) ao do outro inspetor, não possui qualquer decisão, nem é dada qualquer resposta ao pedido de informação formulado no passado dia 03 de novembro.*
- 1.1.14. *Com efeito, decorridos 17 (dezassete) dias (úteis), a entidade empregadora ... não concedeu o estatuto do trabalho estudante à inspetora, ora queixosa ....*
- 1.1.15. *O artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa consagra o princípio da igualdade que reza:*
1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
  2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.*
- 1.1.16. *Daqui decorre que a igualdade de género é um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa e um direito*

*humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.*

- 1.1.17.** *O/a trabalhador/a público/a tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação, não podendo ser prejudicado/a ou privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, 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.*
- 1.1.18.** *O/a trabalhador/a tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria, nomeadamente de acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática.*
- 1.1.19.** *A entidade empregadora ... viola a legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, com as práticas laborais discriminatórias, em função do sexo, que vem adotando.*
- 1.1.20.** *Com efeito, a queixosa é vítima de sujeição a tratamento menos favorável do que o que está a ser dado ao inspetor ...".*
- 1.1.21.** *Em 21 e 23 de novembro de 2017, a queixosa utilizou em cada um dos referidos dias, 1 (uma) hora, das 15 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, por conta de horas do mês anterior, sendo este período temporal resultante de trabalho realizado, além do período mensal, em 2 (duas) horas no mês de outubro, respetivamente.*

- 1.1.22.** *Em 13 de novembro de 2017, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio A) da unidade curricular "... " da Licenciatura em ....*
- 1.1.23.** *Em 15 de novembro de 2017, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio A) da unidade curricular "... " da Licenciatura em ....*
- 1.1.24.** *Em 20 de novembro de 2017, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio A) da unidade curricular "... " da Licenciatura em ....*
- 1.1.25.** *Em 30 de novembro de 2017, 05, 07 e 19 de dezembro de 2017, a queixosa utilizou em cada um dos referidos dias, 1 (uma) hora, das 15 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, por conta de horas do mês anterior, sendo este período temporal resultante de trabalho realizado, além do período mensal, em 1 (uma) hora no mês de outubro e 3 (três) horas no mês de novembro, respetivamente.*
- 1.1.26.** *Em 11 de dezembro de 2017, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio B) da unidade curricular "... " da Licenciatura em ....*
- 1.1.27.** *Em 13 de dezembro de 2017, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio B) da unidade curricular "... " da Licenciatura em ....*
- 1.1.28.** *Em 18 de dezembro de 2017, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio B) da unidade curricular "... " da Licenciatura em ....*
- 1.1.29.** *Em 03 de janeiro de 2018, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio B) da unidade curricular "... " da Licenciatura em ....*
- 1.1.30.** *Em 04 de janeiro de 2018, a queixosa realizou a prova de avaliação (E-fólio B) da unidade curricular "... " da Licenciatura em ...".*

1.2. Em 08.01.2018, a CITE enviou um ofício ao ... para se pronunciar sobre a matéria, tendo em consideração, as competências desta Comissão, previstas, nomeadamente, na alínea e) (atualmente alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, bem como, o disposto no Código do Trabalho no artigo 24.º (sobre o direito à igualdade no trabalho), no artigo 25.º (sobre a proibição de discriminação, nomeadamente, nas condições de trabalho).

1.3. Em 25.01.2018, a I ... respondeu o seguinte:

1.3.1. *“Em 17/10/2017 a trabalhadora informou esta ... de que estava matriculada em dois estabelecimentos de ensino superior, tendo solicitado a concessão de estatuto de trabalhador estudante, bem como a dispensa do horário de trabalho para frequência das aulas das 16.00h às 20.00H e para prestação de provas de avaliação em Pós-graduação e em Licenciatura identificadas.*

1.3.2. *A trabalhadora não instruiu devidamente o pedido, obrigando a custos de apreciação e informação pelos serviços administrativos. Face à ausência da prova da condição de estudante, o requerimento não reunia os requisitos legais para apreciação e autorização — cfr. art.º 90.º do Código do Trabalho.*

1.3.3. *Posteriormente, a trabalhadora veio aperfeiçoar e apresentar novo requerimento. Porém, este novo requerimento continuava incompleto. Da nova apreciação desse requerimento pelos serviços administrativos concluiu-se que a informação prestada pela trabalhadora continuava a não ser adequada e consistente, designadamente não fazia prova da inscrição.*

1.3.4. *Em momento ulterior, após sucessivos aperfeiçoamentos e correção do pedido, este reuniu condições para ser apreciado.*

- 1.3.5. *A deficiente instrução dos pedidos pela interessada onerou os serviços com sucessivas análises e gerou naturais e subsequentes atrasos na tramitação e ulterior encaminhamento, designadamente quanto à adequada apreciação da solicitação de dispensa do horário de trabalho, a qual foi entretanto já concedida.*
- 1.3.6. *Porém, observa-se que na atual exposição junto dessa entidade, a trabalhadora vem invocar e efetuar comparações indevidas, bem como revelar elementos relativos ao processo de outro trabalhador, facto que pode decorrer de putativo acesso ilegítimo a essa informação e integrar eventual violação de dados pessoais, o que, a confirmar-se carece de esclarecimento interno, designadamente de natureza disciplinar.*
- 1.3.7. *Assim, informa-se que o pedido, após aperfeiçoado e instruído pela interessada, foi, entretanto, deferido e que factos constantes da exposição efetuada junto dessa entidade serão objeto de apreciação interna e encaminhamento para decisão disciplinar, se for caso disso”.*
- 1.4. Em 26.11.2018, a CITE enviou um novo ofício ao ..., em virtude da queixosa insistir na queixa apresentada inicialmente, para prestar esclarecimentos sobre a situação da trabalhadora em causa, no que respeita à concessão ou não do estatuto de trabalhadora-estudante, tendo, em 21.12.2018, a ... respondido o seguinte:
- 1.4.1. *“Em 24/01/2018 a trabalhadora foi notificada do deferimento do pedido de concessão de estatuto de trabalhador estudante (como já se disse antes, na nossa resposta de 25/01/2018), bem como da dispensa do horário de trabalho para frequência das aulas das 16.00h*

*às 20.00H e para prestação de provas de avaliação em Pós-graduação e em Licenciatura identificadas.*

- 1.4.2. *A referida trabalhadora apresentou na ... declarações emitidas pelo estabelecimento de ensino superior a confirmar que prestou aí provas nos dias 2/02, 08/02, 14/02, 20/02, 2/07, e 9/07, do corrente ano.*
- 1.4.3. *Assim, a ... entende que foi dado cumprimento à lei, não existindo qualquer prática discriminatória contra a trabalhadora”.*
- 1.5. *A queixosa mantém a queixa apresentada, em 10 de novembro de 2017, junto desta Comissão, referindo, nomeadamente, que “a alegada data da suposta comunicação de despacho de deferimento do pedido da concessão do estatuto do trabalhador-estudante - é a de 24 de janeiro de 2018 - um dia antes da resposta dada pela ... a essa Comissão” e que “a ... não permite acesso à plataforma da assiduidade da queixosa, impedindo-a de controlar diariamente pontualidade, assiduidade e justificação de faltas”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. *As disposições sobre igualdade e não discriminação são aplicáveis ao setor público por força da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.*
- 2.2. *Assim, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho (CT), “o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior”, em que se inclui o fator “sexo” .*



2.3. Nos termos do n.º 5 do referido artigo 25.º do CT, *“cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”*.

2.3.1. Para cumprimento desta norma, a queixosa indicou o seu colega do sexo masculino inspetor ..., que solicitou a concessão do estatuto de trabalhador estudante, em 23 de outubro de 2017, tendo sido o mesmo concedido, em 26 de outubro de 2017, ou seja 3 dias depois.

2.3.2. Ora, de acordo com a mesma norma do n.º 5 do artigo 25.º do CT, que consagra o princípio da inversão do ónus da prova, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

2.3.3. A entidade empregadora refere, nomeadamente, que *“a trabalhadora não instruiu devidamente o pedido” e “face à ausência da prova da condição de estudante, o requerimento não reunia os requisitos legais para apreciação e autorização” e que, “posteriormente, a trabalhadora veio aperfeiçoar e apresentar novo requerimento”, que “continuava incompleto e da nova apreciação desse requerimento pelos serviços administrativos concluiu-se que a informação prestada pela trabalhadora continuava a não ser adequada e consistente, designadamente não fazia prova da inscrição” e que, “em momento ulterior, após sucessivos aperfeiçoamentos e correção do pedido, este reuniu condições para ser apreciado”*.

2.3.4. A entidade empregadora não refere nem prova quais são os documentos em falta, não refere nem prova quais as datas em que

notificou a queixosa para apresentar os documentos em falta e em que datas esta os apresentou, pelo que a ... não produziu prova de que a diferença de tratamento entre a queixosa e o colega por esta indicado não assentou em discriminação em razão do sexo.

- 2.4. Salieta-se que nos termos do n.º 7 do artigo 25.º do CT: *“É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório”*. E o n.º 8 do mesmo artigo estabelece que *“constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 7”*.
- 2.5. Nos termos do artigo 28.º do CT, *“a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito”*.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite o seguinte parecer:
- A) Considerar indícios de prática discriminatória em função do sexo o ato da ... de concessão do estatuto de trabalhador estudante à sua trabalhadora ..., por ter demorado mais de 3 meses relativamente a um colega do sexo masculino que demorou apenas três dias.
  - B) Recomendar à ... a reparação dos danos patrimoniais e não patrimoniais eventualmente causados à queixosa.
  - C) Enviar o presente parecer ao ... para os efeitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL**

SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA  
À REFERIDA ATA.