



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade

Ofº n.º 1646/SEAPI – 26 Setembro 2011

Exma. Senhora
Secretária-Geral da
Assembleia da República
Conselheira Adelina Sá Carvalho

S/referência **S/comunicação de** **N/referência** **Data**

ASSUNTO: **RESPOSTA À PERGUNTA N.º 431/XII/1.ª**

Encarrega-me a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade de enviar cópia do ofício n.º 58 de 26 de Setembro do Gabinete do Senhor Ministro da Educação e Ciência, sobre o assunto supra mencionado.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Marina Resende

SMM

Gabinete da Secretária de Estado
dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade

Entrada N.º 1468

Data 26 / 09 / 2011

Exma. Senhora
Secretária de Estado dos Assuntos
Parlamentares e da Igualdade
Drª Maria Teresa da Silva Morais

N/ referência:

PG. 58 /2011.09.26 (431)

Assunto: Resposta à Pergunta N.º 431/XII/1ª, de 29 de Agosto de 2011 -
“Professoras impedidas de ficar grávidas ou de amamentar para manter posto
de trabalho e posição na carreira docente”.

Em resposta à pergunta mencionada em epigrafe, apresentada pelas Senhoras Deputadas Rita Calvário e Mariana Aiveca (BE), Sua Excelência o Ministro da Educação e Ciência encarrega-me de transmitir, relativamente às várias questões aí inscritas, os seguintes esclarecimentos:

- i) A questão colocada pelas Senhoras Deputadas do Bloco de Esquerda não se coloca no universo dos estabelecimentos de ensino público da rede do Ministério da Educação e Ciência.
- ii) As entrevistas para ofertas de escolas são apenas um dos vários critérios de selecção possíveis dos candidatos em que assenta a decisão de contratar, que cabe ao órgão de direcção da escola fixar, colhido o parecer vinculativo do conselho pedagógico, nos termos do n.º 2 do art. 6.º do Decreto-Lei n.º 35/2007, de 15 de Fevereiro. A entrevista de selecção visa avaliar, de forma objectiva, a experiência e competências profissionais e aspectos comportamentais exigidos para o exercício da função docente, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Trata-se, pois, de uma entrevista que visa a apreciação do perfil profissional do candidato em função do posto de trabalho a ocupar e que, por isso mesmo, não pode abordar conteúdos da esfera privada ou pessoal.
- iii) Aliás, colocar a questão sobre uma eventual maternidade numa entrevista profissional, seria violar a reserva da intimidade da vida privada, com consagração no art. 26º, nº 1, da Constituição da República e art. 80º, nº 1, do Código Civil, o que, a ser do conhecimento do Ministério, o levaria a agir no sentido de apurar as responsabilidades pelo acto ilícito cometido.
- iv) Por outro lado, a situação de maternidade é uma realidade perfeitamente normal no sistema educativo nacional, encontrando-se asseguradas as condições para a substituição atempada, através da referida contratação de escola, das docentes em gozo de licença de maternidade. Existe, pois, uma cultura interiorizada e

reproduzida nas comunidades escolares de aceitação da maternidade como valor social eminente, a proteger pelo Estado, nomeadamente enquanto entidade empregadora.

- v) O artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres a especial protecção durante a maternidade, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, regulando a lei a atribuição, às mães e aos pais, de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.
- vi) O Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, define um novo regime da parentalidade, nos seus artigos 33.º a 65.º, e é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nos termos do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP). Na sequência do estatuído pelo art.º 68.º da nossa Constituição, o CT efectiva o direito constitucional de protecção na paternidade e maternidade, no âmbito laboral, através da atribuição dos direitos constantes dos seus artigos 33.º a 65.º - licenças, faltas, dispensas e regimes especiais de trabalho. Os efeitos da licença parental, em qualquer das suas modalidades, estão previstos no n.º 3 do artigo 65º do CT que estatui que não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.
- vii) A lei ficciona como presença este tipo de ausências da trabalhadora, ao considerar que não determina a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho. A entidade empregadora pública está, assim, proibido de praticar discriminação directa, ou indirecta, não podendo constituir fundamento de diferenciações critérios distintivos em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores em virtude das licenças, faltas e dispensas relativas à protecção na parentalidade.
- viii) No caso concreto, o direito à avaliação de mérito e à progressão na carreira não pode ser negado, apenas e só, porque as trabalhadoras se encontram ausentes do serviço em virtude das faltas ou licenças relativas à protecção na parentalidade.
- ix) Como, de facto, não o são. Com efeito, as trabalhadoras no gozo da licença parental têm direito à avaliação do desempenho com as menções de *Muito Bom e Excelente* e à progressão na carreira

Vejamos.

Nos termos do n.º 7 do art. 40.º Estatuto da Carreira Docente (ECD), na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho, os docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efectiva de trabalho, como é o caso da licença parental, que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho podem optar, para efeitos de progressão, por uma das seguintes classificações:

a) A menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho em exercício efectivo de funções docentes;

b) A primeira avaliação do desempenho que lhe for atribuída após o regresso ao serviço docente efectivo.

c) Ponderação curricular, na falta da avaliação do desempenho prevista na alínea a).

Como qualquer outro docente, se pretender a atribuição da menção de *Muito Bom* ou *Excelente* e as mesmas não corresponderem à última avaliação do desempenho em exercício efectivo de funções docentes, terá que optar pela primeira avaliação do desempenho que lhe for atribuída após o regresso ao serviço docente efectivo, a qual incluirá a observação de aulas.

Não há aqui qualquer discriminação. O tratamento é igual para qualquer professor que se encontre em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efectiva de trabalho.

Quanto ao requisito da observação de aulas, no caso da progressão aos 3.º e 5.º escalões da carreira docente, exigido pela alínea a) do n.º 3 do art. 37 do ECD, o mesmo está integrado no processo de avaliação do desempenho, pelo que a sua solução é similar à dada anteriormente. A observação de aulas (a avaliação) ocorre após o regresso ao serviço docente efectivo.

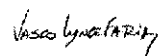
É que se a lei ficciona como presença este tipo de ausências da trabalhadora, ao considerar que não determina a perda de quaisquer direitos, isso não significa que, mantendo-se esse direito, essa ficção abranja o cumprimento dos requisitos específicos previstos na lei para adquirir esses mesmos direitos.

A avaliação do desempenho e a observação de aulas são dois requisitos a observar imperativamente por todos os docentes nos termos estabelecidos legalmente. Ao Estado compete criar condições para cumprimento desses requisitos pela trabalhadora protegida pela sua situação de parentalidade, de modo a efectivizar-se o seu direito que não é posto em causa pelo actual ordenamento jurídico da educação.

- x) No novo modelo de avaliação, as docentes que devido a licença parental não tenham podido ter aulas assistidas durante o respectivo ciclo avaliativo podem tê-las no momento em que regressem ao serviço efectivo, com efeitos retroactivos à data de avaliação daquele ciclo.

Com os melhores cumprimentos

O Chefe do Gabinete



Vasco Lynce