

Mestrado em Direito Forense e Arbitragem

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Relatório de Estágio

Discente: Vera Lúcia Ribeiro Machado (4807)

Orientadora do Relatório de Estágio: Professora Doutora Helena Pereira de Melo

Coordenadora do Estágio na CITE: Dr.^a Joana Gíria

Junho 2017

Mestrado em Direito Forense e Arbitragem

Relatório de Estágio

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Discente: Vera Lúcia Ribeiro Machado

Orientadora do Relatório de Estágio: Professora Doutora Helena Pereira de Melo

Orientadores da CMVM: Dr. Joana Gíria

Junho 2017

AGRADECIMENTOS

Gostaria de deixar aqui algumas palavras de reconhecimento a todos os que contribuíram para a realização de mais uma etapa da minha vida académica.

Aos meus pais o apoio emocional e financeiro que me deram e por nunca deixarem de acreditar em mim.

À minha querida Ana Paula, pelo incentivo permanente e apoio inextinguível ao longo desta jornada e sobretudo pela sua amizade.

Ao meu querido André, a inesgotável paciência, o acompanhamento sincero nesta demanda diária que foi a realização do presente relatório e a revisão do texto. Agradeço ainda o amor com que me prima diariamente.

À minha querida Juliana, pelo apoio diário e alívio nos momentos de maior tensão e, acima de tudo, pelo companheirismo de anos.

À Professora Doutora Helena de Melo que me fez sentir honrada ao aceitar orientar-me. Acima de tudo agradeço a revisão crítica do texto, os profícuos comentários, a partilha do saber e as valiosas contribuições para o trabalho.

À Dr^a Joana Gíria pela oportunidade que me proporcionou e confiança que em mim depositou e pelo valioso acompanhamento em todas as fases deste trabalho.

A toda a equipa da CITE, em especial à Dr^a Maria João Câmara, Dr^a Luísa Aguiar e Dr^a Cristina Serro, pela forma como me acolheram, me apoiaram e acompanharam o meu trabalho com incomparável disponibilidade.

A todos eles, reitero o meu agradecimento e eterna gratidão.

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	6
DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO	7
ABREVIATURAS	8
DECLARAÇÃO DE CARACTERES	9
1. INTRODUÇÃO	10
2. COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO.....	11
2.1. Caracterização.....	11
2.2. Competências.....	15
2.3. Organização	17
3. ESTÁGIO: ETAPAS, OBJECTIVOS E DURAÇÃO	20
4. ANÁLISE CRÍTICA DAS ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS.....	25
4.1. Protecção na Parentalidade	25
4.1.1. Direitos conferidos no âmbito da parentalidade: execução do contrato de trabalho.....	31
4.1.1.1. Licenças	31
4.1.1.2. Dispensas.....	39
4.1.1.3. Outros direitos no âmbito na parentalidade.....	42
4.1.2. Não renovação do contrato de trabalho a termo: cessação do contrato a termo.....	44
4.1.3. Protecção no despedimento: cessação do contrato de trabalho.....	46
4.2. Conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal	52
4.2.1. Flexibilidade de horário	56
4.2.2. Trabalho a tempo parcial	69
4.3. Igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.....	73
4.3.1. Assédio: Moral e Sexual	82
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
5.1. Apreciação das actividades desenvolvidas	87
5.2. Relação com a Orientadora e com a Supervisora Interna.....	88
5.3. Expectativas iniciais vs Realidade vivida: influência	89
BIBLIOGRAFIA	91
ANEXOS.....	95

Anexo 1.....	95
Anexo 2.....	99
Anexo 3.....	105
Anexo 4.....	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Gráfico representativo da evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2015	36
Figura 2 - Análise de anúncios de trabalho no âmbito do cumprimento das disposições legais sobre discriminação	77
Figura 3 - Percentagem de assédio sexual sobre mulheres em Portugal, em 1989 e 2015	86

DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO

“Declaro que o presente relatório é da minha autoria, estando todos os elementos e citações de outros autores devidamente identificados.”

ABREVIATURAS

ACT: Autoridade para as Condições de Trabalho
CAP: Confederação dos Agricultores de Portugal
CCP: Confederação do Comércio Português
CEDAW: Committee on the Elimination of Discrimination Against Women
CEDH: Convenção Europeia dos Direitos do Homem
CESIS: Centro de Estudos para a Intervenção Social
CGTP-IN: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
CIP: Confederação Empresarial de Portugal
CIEG: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género
CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CRP: Constituição da República Portuguesa
CT: Código do Trabalho
CTP: Confederação do Turismo Português
DUDH: Declaração Universal dos Direitos do Homem
INUT: Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres
OIT: Organização Internacional do Trabalho
ONU: Organização das Nações Unidas
PIDCP: Pacto Internacionais sobre os Direitos Cívicos e Políticos
PIDESC: Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais
SEF: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
TEDH: Tribunal Europeu dos Direitos do Homem
TJ: Tribunal de Justiça
UE: União Europeia
UGT: União Geral de Trabalhadores

DECLARAÇÃO DE CARACTERES

Declaro que o presente corpo de texto perfaz um total de 197.519 caracteres.

1. INTRODUÇÃO

O presente relatório surge na sequência do estágio curricular realizado na Comissão na Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que se iniciou no dia 12 de setembro de 2016 e que terminou no dia 10 de fevereiro de 2017, por forma a concluir o segundo ciclo académico do Mestrado em Direito Forense e Arbitragem da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

A opção pela realização de um estágio em detrimento da dissertação ou do trabalho de projecto surge motivada pela possibilidade de contacto directo com a realidade prática. O estágio implica preparação e estudo constantes, dada a diversidade de casos práticos que surgem no dia-a-dia e concede-nos o privilégio de contactar com equipas de profissionais com vasta experiência na área em causa, relevando-se uma das melhores formas de aprendizagem da realidade técnico-jurídica. Por outro lado, a escolha da CITE como instituição acolhedora teve que ver com o meu interesse particular pela questão da Igualdade de Género, e nada faria mais sentido do que poder viver a minha primeira experiência profissional em estreita relação com a situação de homens e mulheres no contexto laboral.

Desta forma, a realização do estágio possibilitou uma melhor percepção e preparação para o ingresso no mundo do trabalho, tendo-se revelado como a melhor opção no que diz respeito ao alcançar dos meus objectivos pessoais.

O objectivo deste relatório é relatar as actividades desenvolvidas ao longo do estágio (tendo em conta o plano previamente definido), fazendo um enquadramento teórico das mesmas.

A estrutura do presente relatório encontra-se dividida em quatro capítulos. O primeiro diz respeito ao enquadramento, evolução, caracterização e organização da CITE; o segundo compreende o plano de estágio inicialmente acordado com a Dr^a Joana Gíria, nomeadamente no que diz respeito à duração, etapas e objectivos; o terceiro capítulo diz respeito ao enquadramento e análise das actividades desenvolvidas, que se referem à protecção na parentalidade, à conciliação da vida profissional com a vida familiar e à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Estes foram os grandes temas tratados ao longo do estágio através

do apoio jurídico (quer pela Linha Verde, quer pelos esclarecimentos electrónicos), da realização de pareceres e do tratamento de queixas.

O último capítulo refere-se às considerações finais relativamente à análise crítica do estágio, à relação desenvolvida com a orientadora e com a coordenadora e, ainda, a reflexão sobre as expectativas criadas antes da realização do estágio e a realidade vivida.

Serão ainda anexos ao presente relatório alguns dos pareceres por mim realizados durante o período de estágio na CITE, reflectindo os principais temas abordados.

2. COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.1. Caracterização

A igualdade e a não discriminação constituem direitos humanos fundamentais, constituindo a igualdade de oportunidades, o reconhecimento e a valorização de homens e de mulheres, em todos os seus domínios, pilares fundamentais para uma sociedade justa.

A ideia de que a mulher está subordinada ao homem acompanha o longo percurso da história da Humanidade. Basta recuarmos até à Antiguidade, onde o homem assumia a segurança e subsistência da sua família e da sua comunidade.

Até à revolução industrial, este “estatuto de subalternidade da mulher¹” manteve-se inalterado, reportando-se o seu papel à vida doméstica e familiar². Contudo, com a crescente globalização e evolução civilizacional, surge a necessidade de repensar o papel da mulher na vida social, política e económica, desencadeando-se, assim, uma crescente preocupação com a protecção e promoção da igualdade dos direitos das trabalhadoras no mercado de trabalho.

Assistimos, na segunda metade do século XX, a uma grande mudança de paradigma relacionada com a dimensão social e económica da igualdade de género. Por um lado, a participação das mulheres no mercado de trabalho é cada vez mais activa, reduzindo, assim, o seu tempo para actividades do foro doméstico e familiar. Por outro

1 MONTEIRO, Rosa, *Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo in A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego Em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (coord.: Virgínia Ferreira), 2ª edição, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2010, p.33.

2 GONÇALVES, Luísa Andias, *A inexecução do contrato de trabalho – um enfoque à luz da igualdade efectiva entre sexos*, tese de Doutoramento, p.285.

lado, abandona-se a ideia de que cabe ao homem o dever de sustentar a sua família, surgindo a necessidade da sua participação no seio das actividades domésticas e familiares.

A crescente preocupação com a igualdade de género, aliada a este contexto de transformação do mercado de trabalho, reflectiu-se na necessidade de adopção de mecanismos legais. A nível internacional foram criados vários instrumentos concretizadores desses direitos e princípios, tendo como objectivo promover a igualdade nas suas mais variadas componentes. Foram adoptados a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH)³, o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP)⁴, o Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC)⁵ e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres (CEDAW)⁶⁷.

A preocupação com a protecção dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais também se fez sentir a nível europeu. Prova disso foi a entrada em vigor, em 1953, da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH)⁸. Importantes marcos resultaram das considerações da Resolução do Conselho de 21 de Janeiro de 1974⁹. No âmbito laboral é de destacar a regulamentação comunitária pioneira em matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego, nomeadamente a Directiva n.º 75/117/CEE, do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos e a Directiva n.º 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Mais tarde, estas foram integradas e revogadas pela Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de

3 Aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, de 10 de dezembro de 1948.

4 Aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1966.

5 Aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1966.

6 Aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979.

7 OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade do género*, 2ª edição, 2007, p.9.

8 Adoptada pelo Conselho da Europa, em 4 de novembro de 1950.

9 Neste contexto a Resolução de 21 janeiro de 1974 considera como objectivos sociais “empreender acções que assegurem a igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito ao acesso ao emprego e à formação e promoção profissionais assim como às condições de trabalho, incluindo as remunerações, tendo em conta o papel importante dos parceiros sociais neste domínio;” e “esforçar-se além disso por conciliar as responsabilidades familiares de todos os interessados com as suas aspirações profissionais;”.
Informação retirada de [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212\(01\)&from=PT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212(01)&from=PT), visualizado pela última vez a 01.06.2017.

tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, preocupada com a efectiva concretização da igualdade de remuneração. Destaque-se ainda a importância do papel que o Tribunal de Justiça Europeu¹⁰ assume nas questões de igualdade e não discriminação, através do reenvio prejudicial e consequente prolação de acórdãos.¹¹

Em Portugal, é apenas após a Revolução de 1974 que desperta a consciência da sociedade portuguesa para a discriminação e negação de direitos às mulheres. Até então, no campo do trabalho e emprego, vigorava a impossibilidade de aceder a determinadas carreiras profissionais, a necessidade de autorização por parte do marido para a celebração do contrato de trabalho e, ainda, discriminações salariais¹².

A “Revolução dos Cravos” desencadeou um processo de democratização política e grande agitação social que teve reflexo na Constituição, restituindo aos Portugueses os direitos e liberdades fundamentais. Operou em Portugal a “renovação do quadro jurídico-institucional para a promoção do estatuto da mulher e da igualdade de mulheres e homens”.¹³

Na sequência do exposto, surge inserido na primeira parte da Constituição dedicada aos “Direitos e Deveres Fundamentais” o princípio da igualdade entre homens e mulheres, consagrado no artigo 13.º, referindo que todos os cidadãos são iguais perante a lei, não podendo ninguém ser discriminado em função do sexo. É ainda acolhido o direito ao trabalho no artigo 58.º da Constituição, no qual se prevê ser da competência do Estado a promoção da “igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categoria profissional.”¹⁴. No que diz respeito à igualdade salarial, a Constituição salienta o direito “à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a

10 OIT, 2007, p.13.

11 Exemplo disso é o Acórdão do Tribunal de Justiça DEFRENNE/SABENA, de 15 de Junho de 1978, processo 149/77, que diz respeito a uma questão prejudicial relativa ao alcance do princípio da não discriminação entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos, formulado pelo artigo 119 ° do Tratado.

12 MONTEIRO, Rosa, 2010, p.33.

13 MONTEIRO, Rosa, 2010, p.38.

14 Artigo 58.º, n.º2, alínea b) da CRP.

garantir uma existência condigna.”¹⁵

É neste contexto de promoção da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com a conseqüente recusa de discriminações fundadas no sexo, que surge o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, responsável pela criação da CITE. Apesar de reconhecido constitucionalmente o direito à igualdade (artigo 13.º da CRP), verificou-se que ainda subsistiam na sociedade portuguesa diversas formas de discriminação, estando a mulher impedida da realização plena dos seus direitos. Assim, urge “criar-se, por um lado, normas que definam o enquadramento legal adequado à transposição dos princípios constitucionais para a realidade do mundo e do direito laborais e, por outro lado, mecanismos de actuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios.”¹⁶

O Decreto-Lei 392/79, à data, foi considerado uma “legislação arrojada”, uma vez que não se limitou à definição dos conceitos de discriminação, criando antes mecanismos específicos capazes de implementar efectivamente o princípio da igualdade: a CITE, enquanto instrumento de combate aos actos discriminatórios.

A missão da CITE começou por ser a de promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e emprego entre homens e mulheres. Mais tarde, a sua actividade foi alargada à promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na formação profissional, à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal¹⁷.

A CITE é um órgão colegial tripartido dotado de personalidade jurídica, com autonomia administrativa¹⁸, sob tutela do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, em articulação com a Secretaria de Estado da Igualdade.

A sua composição tripartida¹⁹ compreende quatro representantes do Estado²⁰, quatro representantes sindicais dos trabalhadores²¹ e quatro representantes das entidades

15 Artigo 59.º, n.º1, alínea a) da CRP.

16 *Vide* Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

17 *Vide* Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março e artigo 2º do mesmo Decreto-Lei.

18 Artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março.

19 Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março.

20 Um do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um do ministério com atribuições na área da igualdade; um do ministério com atribuições na área da Administração Pública; e um do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social.

21 Dois da CGTP-IN e dois da UGT.

patronais²².

2.2. Competências

Na sequência da alteração da lei orgânica da CITE resultante do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, surge o Decreto-Lei n.º 76/2012, de Março 2012, ampliando as competências da CITE.

Enquanto mecanismo de promoção da igualdade e não discriminação, estão adstritas à Comissão as seguintes competências (de acordo com o Decreto-Lei n.º 76/2012): atribuições próprias e de assessoria (artigo 3.º), atribuições no âmbito do diálogo social (artigo 4.º) e, por fim, atribuições de apoio técnico e registo (artigo 5.º).

No âmbito das suas **atribuições próprias e de assessoria** compete-lhe a função de emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva no domínio laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou ainda por iniciativa própria. Também emitirá pareceres prévios em caso de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental e, ainda, no caso de intenção de recusa pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Cabe-lhe analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante²³ ou trabalhador durante o gozo da licença parental.

Compete à CITE apreciar queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento, indicadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre protecção da parentalidade e sobre conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal. Encarrega-se adicionalmente de prestar

22 CAP, CCP, CIP e CTP.

23 Esta competência resulta do dever consagrado no artigo 144.º, n.º3 do Código do Trabalho.

informação e apoio jurídico nessas mesmas matérias, através de atendimentos presenciais, pedidos de informação via correio electrónico e na Linha Verde (linha informativa telefónica). Consta ainda do elenco de atribuições a competência para a apreciação de disposições na matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, que integrem instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação.

Também se inscreve nas competências da CITE a comunicação à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) dos pareceres que confirmem ou indiquem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo, bem como solicitar a realização de inspecções aos locais de trabalho, com a finalidade de verificar a eventuais práticas discriminatórias nesse sentido.

Consta igualmente do Decreto-Lei mencionado, a competência para apreciar a legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação.

A esta Comissão também compete analisar avisos de concurso de ingresso na Administração Pública, anúncios de oferta de emprego no sector privado e outras formas de publicitação de pré-selecção e recrutamento.

Deve ainda sublinhar-se que, no âmbito das suas atribuições, cabe a esta entidade a assistência a vítimas de discriminação em razão do sexo no trabalho, no emprego ou formação profissional, sem prejuízo de intervenção de outras entidades competentes. Adicionalmente, promove diligências de conciliação aquando da existência de conflitos individuais em questões de igualdade, de protecção na parentalidade e de conciliação da vida profissional com a vida familiar, quando solicitada pelas partes. Por último, poderá ainda recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da Administração Pública a adopção de legislação que promova a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na protecção na parentalidade e na conciliação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar.

De acordo com as atribuições que decorrem do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 76/2012, compete à CITE incrementar e acompanhar o **diálogo social** através de assessoria, quando solicitada pelos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como

sensibilizar os negociadores sindicais e patronais nas matérias anteriormente referidas.

No que diz respeito às funções de **apoio técnico e registo**, a CITE é responsável por promover a formação na área laboral de públicos estratégicos e, nas matérias supra mencionadas; apoiar e dinamizar iniciativas levadas a cabo por outras entidades públicas, privadas, cooperativas ou em parceria com as mesmas; apoiar a publicação e divulgação de informação relevante; cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em acções e projectos. Cabe a esta Comissão organizar o registo de decisões judiciais enviadas pelos tribunais; informar sobre o registo de decisões já transitadas em julgado; instituir um sistema de recolha de dados em articulação com outras entidades públicas; criar e manter em funcionamento um centro de documentação físico e electrónico acessível ao público; e divulgar anualmente indicadores sobre o progresso da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.3. Organização

A CITE é dirigida por um(a) presidente e coadjuvada por um(a) vice-presidente. Actualmente em funções encontram-se a Dr.^a Joana Gíria e o Dr. Carlos Nunes, respectivamente.

As competências atribuídas à presidente são elencadas na própria lei orgânica, no artigo 7.º, para além daquelas que lhe são conferidas por lei, delegadas ou subdelegadas. Desta forma, a presidente tem as seguintes competências: representar a CITE; definir a acção da mesma de acordo como previsto no artigo 2.º; participar na definição, avaliação e execução das políticas referentes à promoção da igualdade e da não discriminação; participar nos processos de elaboração de instrumentos legislativos no âmbito das respectivas atribuições; coordenar as reuniões mensais previstas no artigo 9.º; assegurar a representação do Estado Português a nível internacional e europeu nas áreas da sua competência; e, por fim, convocar e presidir às reuniões plenárias e submeter à aprovação os pareceres elaborados pela equipa de juristas da CITE. Em caso de empate, a presidente tem um voto de qualidade, pelo que a deliberação em causa será considerada aprovada ou

rejeitada conforme o sentido do seu voto.²⁴

No que concerne ao cargo de vice-presidente, este foi criado pelo Decreto-Lei n.º 124/2010 para coadjuvar o/a presidente e o/a substituir em caso de faltas e impedimentos, exercendo as competências que lhe forem delegadas ou subdelegadas pela/o presidente, de acordo com o disposto no artigo 7.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 76/2012.

Para além da presidência, a CITE organiza-se em cinco áreas de actividade: área de gestão e coordenação, área jurídica, área de projectos e formação, área internacional e área de documentação. Existe ainda um secretariado que presta apoio administrativo, quer às referidas áreas de actividade, quer à presidência.

- **Área de Gestão e Coordenação**

É o domínio responsável pela gestão financeira, administrativa e de recursos humanos da CITE. Articula as diferentes áreas que a compõem, nomeadamente no que diz respeito à coordenação, acompanhamento e monitorização, permitindo-lhe assegurar o regular funcionamento da Comissão e seus membros. Certifica o cumprimento dos procedimentos, prazos e objectivos estabelecidos e representa ainda a instituição a nível nacional, internacional e europeu.

- **Área Jurídica**

Área que corresponde às matérias em destaque no presente relatório, uma vez que todo o estágio curricular foi realizado no departamento jurídico da CITE. Neste âmbito, compete à equipa de juristas apreciar a legalidade em matéria de igualdade e não discriminação na área laboral, protecção na parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal. A sua actividade é prestada através de um atendimento especializado, incluído atendimentos presenciais, atendimento pela linha telefónica informativa (Linha Verde), esclarecimentos a pedidos de informação mediante contacto telefónico ou via correio electrónico. Concomitantemente, esta equipa é responsável pela elaboração dos projectos de parecer discutidos nas reuniões em plenário e assegura o apoio e assessoria jurídicos à Comissão, promovendo o diálogo social no que

24 LEITE, Jorge, ROUXINOL Milena da Silva, *Capítulo 3 – Enquadramento Jurídico-Institucional in Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso* (coord.: Virgínia Ferreira e Rosa Monteiro), 1ª edição, Lisboa, CITE, 2013, p.71.

diz respeito à matéria de igualdade de género. Colabora em actividades de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE. Aquando do meu estágio na CITE tive a oportunidade de acompanhar a formação realizada pelos juristas no SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras) sobre protecção na parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal. No âmbito desta formação pude contribuir com a elaboração dos diapositivos que foram apresentados na mesma.

- **Área Projectos e Formação**

A área de Projetos e Formação contribui para a promoção do diálogo social na área da igualdade entre homens e mulheres no âmbito laboral. É de destacar o papel que assume no desenvolvimento de estudos em matéria de igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho e na formação qualificada e especializada em matéria de igualdade de género. Compete-lhe a criação e desenvolvimento de projectos a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, e em acções e projectos relacionados com a missão da CITE.

Durante o estágio, acompanhei o lançamento da campanha nacional sobre Conciliação e Usos do Tempo, levada a cabo pelo CESIS (Centro de Estudos para a Intervenção Social) e pela CITE. No âmbito do Projeto INUT (Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres), com início em outubro de 2014 e término em setembro de 2016, foi realizado um inquérito nacional aos usos do tempo, com o objectivo de obter e analisar dados actuais sobre os usos do tempo de mulheres e de homens em Portugal, no que respeita em particular ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado. Este diagnóstico permitirá, entre outros objectivos, sensibilizar para a necessidade de uma distribuição equilibrada do trabalho não pago de cuidado entre mulheres e homens, bem como formular recomendações para as políticas públicas no domínio da articulação da vida profissional, familiar e pessoal, como instrumento para a igualdade de género.

A apresentação dos primeiros resultados do referido projecto consta do *Policy Brief*²⁵ do estudo, que antecedeu o lançamento do livro “Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal”,²⁶ do qual se retiram as principais conclusões de dois anos de

25 Informação disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_Policy_Brief.pdf, consultada a 01.06.2017.

26 Informação disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf, consultada a 01.06.2017.

trabalho.

- **Área Internacional**

É o domínio responsável por assegurar a cooperação com as instituições internacionais competentes na área da igualdade e não discriminação. Compete-lhe ainda a produção de contributos para documentos estratégicos, nomeadamente no âmbito da UE.

Desta forma, a CITE encontra-se representada em diversos grupos de trabalho de âmbito comunitário e internacional, tais como: Comissão Europeia, National Equality Bodies, European Gender Equality Standard, Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, entre outros²⁷.

- **Área de Documentação**

É responsável por assegurar a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Cumpre esta função através da disponibilização de informação no *site* da CITE, divulgação das actividades levadas a cabo pela mesma, dos direitos e dos deveres dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras, apoio na edição de publicações e estudos sobre a igualdade de género, criação e manutenção do funcionamento do centro de documentação e, por último, assegurando a gestão do arquivo e acervo de materiais e publicações.

3. ESTÁGIO: ETAPAS, OBJECTIVOS E DURAÇÃO

O estágio curricular realizado na CITE, objecto do presente relatório, decorreu entre 12 de setembro de 2016 e 10 de fevereiro de 2017, visando a conclusão da parte não lectiva do mestrado em Direito Forense e Arbitragem.

Foi proposto inicialmente pela Dr^a Joana Gíria, Presidente da referida instituição e coordenadora do estágio desenvolvido, um plano de estágio inserido na unidade orgânica

²⁷ Informação retirada de <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/internacional.html>, consultado a 01.06.2017.

de apoio jurídico, caracterizado por uma sequência de etapas (com objectivos específicos e sua respectiva duração), assegurando um contacto completo com toda a realidade da instituição em causa. Segue-se a sua estrutura:

“ETAPA 1

a) Estudo do enquadramento legal, nacional e comunitário - principais instrumentos relativos à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional; à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e privada, e à protecção na parentalidade;

b) Estudo e análise de pareceres emitidos, respostas a queixas e pedidos de informação, com vista ao domínio da aplicação prática da legislação laboral às matérias relativas à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional; à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e privada, e à protecção na parentalidade.

Tempo estimado: De 12/09/2016 a 30/09/2016

ETAPA 2

Acompanhamento do atendimento na Linha Verde e do atendimento presencial, com vista ao conhecimento do tipo de questões mais frequentes colocadas pelos/as trabalhadores e trabalhadoras, entidades empregadoras, sindicatos e outras entidades, quanto às matérias relativas à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional; à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e privada, e à protecção na parentalidade.

Tempo estimado: De 14/09/2016 a 30/09/2016

ETAPA 3

a) Leitura, identificação e tipificação dos temas tratados nos pedidos de informação, nas queixas, nos pedidos de parecer e nas reclamações;

b) Elaboração de projetos de respostas a pedidos de informação e queixas, para submeter à

apreciação dos/das juristas seniores;

c) Apoio aos/às juristas seniores na elaboração de pareceres prévios e respostas a reclamação;

d) Continuação do acompanhamento do atendimento por Linha Verde e do atendimento presencial.

Tempo estimado: De 01/10/2016 a 02/11/2016

ETAPA 4

a)Autonomização no atendimento por Linha Verde;

b)Autonomização na realização das tarefas relativas à análise e à resposta a pedidos de informação e queixas;

c) Apoio aos/às juristas seniores na elaboração de pareceres prévios.

Tempo estimado: De 03/11/2016 a 30/12/2016

ETAPA 5

Elaboração de, no mínimo, 10 (dez) pareceres prévios, tratamento de 20 (vinte) queixas e discussão do trabalho nas reuniões de juristas e sua apresentação em reunião tripartida da CITE.

Tempo estimado: De 03/11/2016 a 16/01/2017

ETAPA 6

Esta etapa corresponde à componente teórica relacionada com a elaboração do Relatório de estágio.

Tempo estimado: De 16/01/2017 a 10/02/2017

Data de conclusão do estágio: 10.02.2017.”

Em resultado do plano adoptado, seguem-se as tarefas por mim realizadas ao longo do estágio na CITE:

- Reuniões Tripartidas:

Assisti a nove reuniões, sendo que apenas a partir da terceira apresentei propostas de processos para discussão e votação pelos membros da Comissão.

- Foram elaborados vinte e sete Pareceres Prévios:

- Parecer n.º527/CITE/2016 (processo n.º1704/FH/2016)
- Parecer n.º555/CITE/2016 (processo n.º1809/TP/2016)
- Parecer n.º556/CITE/2016 (processo n.º1810/FH/2016)
- Parecer n.º598/CITE/2016 (processo n.º1848/FH/2016)
- Parecer n.º599/CITE/2016 (processo n.º 862/FH/2016)
- Parecer n.º600/CITE/2016 (processo n.º1900/FH/2016)
- Parecer n.º601/CITE/2016 (processo n.º1938/FH/2016)
- Parecer n.º633/CITE/2016 (processo n.º1964/FH/2016)
- Parecer n.º634/CITE/2016 (processo n.º1963FH/2016)
- Parecer n.º635/CITE/2016 (processo n.º2038/FH/2016)
- Parecer n.º651/CITE/2016 (processo n.º2025/FH/2016)
- Parecer n.º652/CITE/2016 (processo n.º2026/FH/2016)
- Parecer n.º653/CITE/2016 (processo n.º2027/FH/2016)
- Parecer n.º654/CITE/2016 (processo n.º2043/FH/2016)
- Parecer n.º655/CITE/2016 (processo n.º2051/FH/2016)
- Parecer n.º656/CITE/2016 (processo n.º2053/FH/2016)
- Parecer n.º657/CITE/2016 (processo n.º2060/FH/2016)

- Parecer n.º658/CITE/2016 (processo n.º2066/FH/2016)
- Parecer n.º659/CITE/2016 (processo n.º2080/FH/2016)
- Parecer n.º660CITE/2016 (processo n.º2081/FH/2016)
- Parecer n.º661/CITE/2016 (processo n.º2108/FH/2016)
- Parecer n.º4/CITE/2017 (processo n.º2119/FH/2016)
- Parecer n.º14/CITE/2016 (processo n.º2164/FH/2016)
- Parecer n.º15/CITE/2017 (processo n.º2165/FH/2016)
- Parecer n.º28/CITE/2017 (processo n.º2237/FH/2016)
- Parecer n.º40/CITE/2017 (processo n.º07/FH/2017)
- Parecer n.º45/CITE/2017 (processo n.º21/FH/2017)

- Queixas:

As primeiras tarefas desempenhadas na CITE, em colaboração com um jurista sénior, reportam-se à análise de queixas. Foram-me distribuídas e analisadas ao longo de todo o estágio um total de quatro queixas. Todas elas ficaram concluídas e arquivadas: Processo n.º 945/QX/2013, Processo n.º 1061/QX/2013, Processo n.º 123/QX/2015 e Processo n.º 1103/QX/2015.

- Linha Verde:

Foi feito o atendimento de cento e doze chamadas telefónicas.

- Atendimentos Presenciais:

Acompanhei dois juristas seniores, a Dr.ª Maria João Câmara e o Dr.º Pedro Faria, em oito atendimentos presenciais relativos a protecção no despedimento, dispensa para amamentação, conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, não renovação de contrato de trabalho a termo e licenças parentais.

Em 12 de janeiro de 2017 realizei quatro atendimentos presenciais. Um dos

atendimentos não se encontrava no âmbito das atribuições da CITE. Outros dois reportaram-se a esclarecimentos relativos aos procedimentos do regime de horário flexível. O último dizia respeito a uma trabalhadora vítima de discriminação em função do sexo.

- Pedidos de informação:

Foram oitenta e seis os esclarecimentos realizados mediante contacto telefónico, em resposta a pedidos de informação por correio electrónico, maioritariamente sobre questões relacionadas com a protecção na parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

No que concerne a pedidos de informação distribuídos como processo, foram nove os esclarecimentos efectuados.

4. ANÁLISE CRÍTICA DAS ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS

O presente capítulo será dedicado a desenvolver os quase cinco meses de estágio na área jurídica da CITE, fazendo referência às actividades desenvolvidas e às matérias teóricas abordadas. No fundo, trata-se de um paralelismo entre a teoria estudada e o trabalho realizado na Comissão.

De forma a concretizar as suas atribuições, as actividades desenvolvidas no departamento jurídico passam pela elaboração de projectos de parecer, tratamento de queixas, resposta a pedidos de informação via correio electrónico, atendimento da Linha Verde e realização de atendimentos presenciais.

4.1. Protecção na Parentalidade

Nos países europeus – onde se inclui Portugal – atravessa-se um período de acentuado decréscimo da natalidade, que se faz acompanhar de um incremento na esperança média de vida, conjugação de factores que se traduz numa população envelhecida. Antevendo as consequências sociais e económicas que a reunião de tais factores possa causar, urge o desenvolvimento e a promoção de um regime de protecção na parentalidade para os trabalhadores e as trabalhadoras que já tenham constituído família,

ou que a pretendam constituir. A adopção de medidas neste âmbito será, certamente, fonte de segurança e incentivo, para além de contribuir para o equilíbrio que se procura na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A Constituição, ao reconhecer no seu artigo 68.^o²⁸ que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”²⁹, estabelece, por um lado, que pais e mães têm direito à protecção do estado e da sociedade e, por outro, reconhece a acção insubstituível dos pais em relação aos filhos. O artigo 68.^o, ao referir “pais e mães” ou “paternidade e maternidade”, “reafirma, de modo inequívoco, o princípio da igualdade entre os progenitores na relação com os filhos.”³⁰. De acordo com o n.º 4 do referido artigo constitucional, será a lei a regular a atribuição de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, aos pais e às mães, tendo em conta os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar. Esta protecção, concedida a ambos os progenitores, traduz-se numa consequência directa do próprio princípio da igualdade de género no trabalho e no emprego.

Ainda no desenvolvimento deste princípio constitucional, é consagrado o direito das mulheres a especial protecção na gravidez e após o parto, e às trabalhadoras o direito a dispensa de trabalho pelo tempo adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias³¹³², sendo o Estado competente por assegurar essa protecção³³³⁴.

Neste contexto, refere a Professora LUÍSA ANDIAS GONÇALVES que “(...) a concretização dos direitos sociais carece de intervenção do Estado, pelo que não é possível invocá-los directamente, mas apenas exigir deste a mediação legislativa e a promoção do desenvolvimento económico, social e cultural necessários à sua efectivação.”.

No âmbito da protecção da parentalidade, são vários os diplomas legais existentes a nível internacional e europeu. A Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) consagra no seu artigo 25.^o, n.º 2 que “A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimónio, gozam da

28 A versão original deste artigo protegia apenas a maternidade.

29 De acordo com o consagrado no n.º2 do artigo 68.^o da CRP.

30 MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I*, 2ª edição revista, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2017, p.992.

31 Da parte final do artigo 68.^o, n.º 3 da CRP não decorre que o pagamento da retribuição tenha de ficar a cargo do empregador. O que o preceito pretende é que se criem formas que permitam que aquela garantia constitucional se efective.

32 Artigo 68.^o, n.º3 da CRP.

33 De acordo com o consagrado no artigo 59.^o, n.º2, alínea c) da CRP.

34 RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Coimbra, Almedina, 2016, p.374.

mesma protecção social.”. Destaque-se, no contexto internacional, a Convenção Internacional n.º183³⁵ (ratificada por Portugal), relativa à protecção da maternidade.

A nível europeu, a protecção da saúde e segurança das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes é assegurada pela Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro de 1982³⁶, e a tutela dos direitos inerentes à paternidade e à assistência aos filhos no âmbito laboral, está prevista na Directiva 2010/18/UE, do Conselho, de 8 de março de 2010³⁷³⁸, cujo objecto é a licença parental.

Face ao exposto, nos últimos anos é notória a crescente preocupação com a tutela dos direitos relativos à conciliação da vida profissional com a vida familiar, incluindo a protecção da maternidade e paternidade, pelos instrumentos normativos internacionais, europeus e nacionais. A importância gerada à volta destas questões prende-se com a mudança de paradigma anteriormente referida, pelo que nas palavras de ROSÁRIO PALMA RAMALHO “(...) a promoção da adequada conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar das pessoas tornou-se uma necessidade económica e um imperativo cultural e ético, a que o Direito terá que responder.”.

A nível nacional, e por forma a concretizar as normas constitucionais supra referidas, são estabelecidos e desenvolvidos, no Código do Trabalho, preceitos que consagram a protecção de que beneficiam os trabalhadores progenitores em matéria de maternidade e paternidade. Esta protecção da parentalidade vem regulada nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho. Em 2009³⁹, com vista a conferir uma maior flexibilidade na conciliação da vida profissional com a vida familiar e a promover a igualdade de género (na perspectiva de igualdade de homens e mulheres no exercício da parentalidade), o Código do Trabalho sofreu transformações de relevo⁴⁰.

35 Adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, de 15 de junho de 2000.

36 Esta Directiva compreende a implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Contudo, esta especial protecção não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afectar as directivas, em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Pode ser consultada em http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva_92-85_Vrs_Cons.pdf, consultada a 01.06.2017.

37 A Directiva 2010/18/UE, de 8 de março revoga a Directiva 96/34/CE.

38 De acordo com o considerando 8, são objectivos desta Directiva “(...) a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”. Disponível em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Directiva_2010_18.pdf, consultada a 01.06.2017.

39 Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

40 MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 10ª edição, Coimbra, Almedina, 2016. A nova redacção do Código do Trabalho em 2009 alterou a terminologia: deixou de se fazer referência à *maternidade* e *paternidade*, para se aludir à *parentalidade*. O mesmo se

Foi neste contexto que se aprovou o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que define e regulamenta a protecção social na parentalidade, destinando-se a compensar a perda de remuneração em consequência da parentalidade e demais situações determinantes de impedimento temporário para o trabalho.

Mais recentemente, foram objecto de alteração os artigos 40.º, 43.º, 55.º e 56.º do CT⁴¹, numa óptica de reforço dos direitos da maternidade e paternidade. A concretização destas alterações será incorporada mais à frente, aquando da exposição individual de cada licença.

MENEZES LEITÃO⁴² refere que pais e mães, bem como as demais pessoas que gozem da prerrogativa de extensão de direitos atribuídos aos progenitores, beneficiam de um “estatuto particular” de protecção especial no âmbito da parentalidade, traduzindo-se numa maior tutela da igualdade laboral, maior protecção da segurança e saúde no trabalho, concessão de licenças e dispensas especiais e maior protecção contra o despedimento.

A protecção da parentalidade resulta do facto de esta constituir um valor social eminente (artigo 33.º, n.º1 do CT), o que justifica o direito à protecção da sociedade e do estado nessa situação (artigo 33.º, n.º2 do CT). Em consequência, são conferidas aos trabalhadores prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, as quais constam de legislação específica (Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril).

A protecção da parentalidade concretiza-se através dos direitos referidos no n.º1 do artigo 35.º do CT, articulada com o Decreto-Lei supra mencionado.

No regime da parentalidade estão compreendidos, essencialmente, cinco grupos de normas, por forma a promover a parentalidade e a permitir uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar. O primeiro grupo diz respeito a licenças, faltas e dispensas (artigos 37.º a 53.º do CT), compreendendo um conjunto de normas relativas a ausências justificadas ao trabalho; o segundo contempla normas relativas à organização do tempo de trabalho, consagrando regimes especiais como a flexibilidade de horário, o tempo parcial,

verificou no âmbito das licenças, ou seja, já não se fala em *licença de maternidade* e de *paternidade*, mas sim em *licença parental*. Também a este respeito QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, 4ª edição, Coimbra, Almedina, 2016, p.141. A propósito da redacção do artigo 35.º do CT, referem que foi intenção do legislador “promover a igualdade de direitos do pai e da mãe no que se refere ao exercício da parentalidade, substituindo, desde logo, a denominação licença de maternidade e paternidade por licença parental e fomentando a sua participação entre os progenitores.”

41 Alterações levadas a cabo pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro.

42 LEITÃO, Luís Manuel Menezes, *Direito do Trabalho*, 5ª edição, Coimbra, Almedina, 2016, pp.191 e 192.

o trabalho suplementar e o trabalho nocturno (artigos 54.º a 60.º do CT); no terceiro, estão presentes normas relativas à reinserção profissional (artigo 61.º); no quarto, estão estabelecidas normas que se reportam à protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 62.º do CT); e, por último, normas que conferem protecção no despedimento⁴³.

É de salientar que estes direitos decorrem da execução do contrato de trabalho e que se aplicam a homens e a mulheres, de forma a cumprir o princípio constitucional da igualdade.

A CITE tem um papel essencial nesta matéria, uma vez que lhe compete assegurar o respeito dos direitos consagrados no âmbito da protecção da parentalidade, de forma a que, através da sua actividade, discriminações de homens e mulheres em função da parentalidade deixem de existir.

Na sequência do exposto, haverá, portanto, inúmeras situações (no decorrer do contrato de trabalho) que impedem o trabalhador de cumprir as suas obrigações, nomeadamente nos casos de maternidade e paternidade. De um lado temos os interesses da entidade empregadora (económicos e de liberdade de empresa) e do outro o exercício de direitos no âmbito da parentalidade, que implicam períodos de tempo em que não existe a prestação de trabalho, estando todos os direitos em causa consagrados constitucionalmente⁴⁴⁴⁵. Cabe ao legislador estabelecer um conjunto de mecanismos legais de forma a harmonizar os direitos fundamentais em conflito. DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO TOMÁS entendem que se poderá “defender que o grau de progresso destas medidas reflecte o estado de evolução do modelo social de cada ordenamento jurídico, sendo expectável um natural avanço até um ponto de perfeito equilíbrio entre os interesses particulares e os interesses das empresas. Poderá igualmente argumentar-se que o constante desenvolvimento da sociedade contemporânea e das relações laborais trarão novas exigências que necessitarão de especial atenção por parte do legislador para adaptá-

43 MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves da, 2016 p.193. Também neste sentido DRAY, Guilherme, *O Princípio da Protecção do Trabalhador*, tese de doutoramento, Coimbra, Almedina, 2015, pp.720 e 721.

44 Neste sentido, os artigos 68º, 61º, n.º1 e 80º alínea c), todos da CRP.

45 Veja-se, a este propósito, GONÇALVES, Luísa Andias, *Os Direitos Fundamentais à Maternidade e Paternidade Vs o Direito Fundamental à Liberdade de Empresa*, in *Revista de Estudos Politécnicos*, Vol III, n.º 13, 2010.

las à nova realidade.”⁴⁶.

A possibilidade de contactar directamente com trabalhadores e trabalhadoras e entidades empregadoras capacitou-me para o esclarecimento das mais variadas questões no domínio destas matérias. Este contributo verifica-se através da elaboração de pareceres (essencialmente no que respeita à conciliação da vida profissional com a vida familiar), dos esclarecimentos na Linha Verde, dos pedidos de informação via correio electrónico e dos atendimentos presenciais. Refira-se que as matérias mais questionadas são relacionadas com a flexibilidade de horário, licenças, dispensas, não renovação de contrato a termo e protecção no despedimento. Nesta proximidade com a realidade do mundo laboral, verifiquei que ainda persistem inúmeras discriminações em função da parentalidade, bem como o desrespeito por parte das entidades empregadoras pelos direitos dos trabalhadores, na não concessão dos mesmos (por exemplo, nos casos de dispensa para amamentação e aleitação). Neste sentido, são múltiplas as queixas que chegam à CITE, demonstrativas desta realidade vivida no mercado laboral. No entanto, os pareceres emitidos pela Comissão, referentes a queixas, não têm carácter vinculativo (trata-se de uma função similar à de mediadora) pelo que se torna necessário o seu envio para a ACT, entidade com competência inspectiva.

Antes da abordagem dos direitos conferidos no âmbito da protecção da parentalidade, importa referir que o artigo 36.º do CT define os conceitos de trabalhadora grávida como “a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado⁴⁷, por escrito⁴⁸, com apresentação de atestado médico”⁴⁹; de trabalhadora puérpera

46 FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito do Trabalho: A relação individual de trabalho*, 4ª edição revista e ampliada, Coimbra, Almedina, 2016, pp.97 e 98.

47 Relativamente a esta questão Júlio Gomes entende que pelo menos na situação de trabalhadora grávida “(...)pode constituir um facto notório”, pelo que o n.º 2 do artigo 36.º afirma que se for do conhecimento do empregador a situação ou o facto relevante, isto é a gravidez, é aplicável o regime da protecção na parentalidade. Cfr. GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, Vol.I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007. Também neste sentido Guilherme Dray entende que a qualificação de uma trabalhadora como grávida puérpera ou lactante, assim como o regime de protecção que lhes está associado “(...) dependem, ou do cumprimento por parte da trabalhadora do já referido ónus de informação, perante o empregador, relativamente ao estado que invoca (v.g. de gravidez), ou do conhecimento da situação pelo mesmo empregador, independentemente de qualquer comunicação da trabalhadora.”. DRAY, Guilherme, 2015, p.720.

48 Relativamente à forma escrita consagrada na alínea a) n.º1 do artigo 36.º do CT, Diogo Marecos considera que “Nada obsta que a forma escrita imposta pelo n.º1 seja satisfeita através de documento electrónico, ou seja, por documento elaborado mediante processamento electrónico de dados. Por outras palavras, nada impede que a forma escrita seja adoptada através de uma declaração escrita enviada por correio electrónico (e-mail) para um endereço electrónico.”. Cfr. MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho*

como “a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho”; e, por último, de trabalhadora lactante “a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.”⁵⁰.

4.1.1. Direitos conferidos no âmbito da parentalidade: execução do contrato de trabalho

4.1.1.1. Licenças

As medidas de tutela da parentalidade e de promoção entre a vida familiar e profissional, no âmbito do artigo 35.º do CT, englobam situações de três tipos:⁵¹ a) Licenças, que, em geral, dizem respeito a ausências prolongadas do/a trabalhador/a por motivos relacionados com a parentalidade ou assistência à família; b) Dispensas do trabalho, que, por isso, não se configuram como faltas, traduzindo-se em ausências inferiores a um dia ou meio-dia de trabalho; c) Faltas ao trabalho, que são justificadas, podendo ou não ser alvo do direito à retribuição⁵². Inseriríamos, ainda, neste âmbito, uma alínea d) relativa às normas sobre a forma de organização do horário de trabalho, nomeadamente o regime de trabalho a tempo parcial e a flexibilidade de horário.

Assim, as faltas (justificadas), as dispensas e as licenças sintetizam-se no incumprimento transitório do dever de prestar trabalho, em virtude de um motivo legalmente admitido para o efeito⁵³. As licenças traduzem-se em “ausências de trabalho prolongadas”, relacionadas com a maternidade e paternidade, podendo gerar perda de retribuição mas,

Comentado, 3ª edição, Coimbra, Almedina, 2017, p.171.

49 Paula Quintas e Hélder Quintas consideram que a apresentação do atestado médico (meio de prova) “poderá ser dispensada, quanto à gravidez, demonstrando a trabalhadora a evidência e notoriedade do seu estado.”. Cfr. QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, 2016, p.143.

50 Artigo 36.º, n.º1 alíneas a), b) e c) do CT.

51 A Professora Luísa Andias Gonçalves refere-se a estas situações como “modalidades de inexecução do contrato de trabalho”, GONÇALVES, Luísa Andias, tese de doutoramento, p.73.

52 RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2016, p.483 e 483.

53 A este respeito considera Rita Canas da Silva que “as situações de suspensão por parentalidade não constituem, na sua maioria absoluto impedimento à execução do acordado.”. Esclarecendo que o que se verifica é “a prevalência de valores estruturantes do ordenamento que motiva desconsiderar a natureza absoluta do impedimento e o operar da suspensão, ainda que em rigor o trabalhador não se encontre impedido de exercer a actividade contratada; dir-se-á, todavia, *inexigível* que o faça, havendo que concluir por cedência do interesse do empregador à regular execução da actividade laboral.”. CANAS, Rita da Silva, *Suspensão Laboral: Ausência temporária da prestação de trabalho*, tese de Doutoramento, Coimbra, Almedina, 2017, p.527 a 530.

em alguns casos, com direito a subsídio previdencial substitutivo⁵⁴.

São sete as licenças consagradas no artigo 35.º do Código do Trabalho: licença em situação de risco clínico durante a gravidez; licença por interrupção de gravidez; licença parental, em diversas modalidades; licença por adopção; licença parental complementar em qualquer das modalidades; licença para assistência a filho; licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica. Serão analisadas apenas aquelas que adquiriam maior relevância nas actividades desenvolvidas.

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez e Licença por interrupção da gravidez

A primeira licença encontra-se prevista no artigo 37.º do CT e confere à trabalhadora que se encontre em situação de risco clínico (para si ou para o nascituro), impeditivo do exercício de funções, o direito a uma licença pelo período que o médico entender necessário, por forma a prevenir o risco. Na circunstância deste resultar do exercício da profissão, a licença terá lugar caso o empregador não lhe proporcione actividade compatível com o seu estado e categoria profissional. O preceito em apreço deve ser relacionado com o artigo 62.º, n.º3, alínea c)⁵⁵, uma vez que, se o risco clínico resultar da exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, tal como refere o artigo 62.º, a trabalhadora fica dispensada de prestar trabalho pelo período de tempo necessário.

Esta licença foi muitas vezes abordada ao longo do estágio, essencialmente na Linha Verde e nos pedidos de informação por escrito, tendo-se verificado que a sua prática leva a situações de discriminação concretizadas com ameaças de despedimento. Muitos foram os esclarecimentos à questão “encontro-me grávida e de licença por gravidez de risco: posso ser despedida nestas condições?”. A título de exemplo, foi-me atribuído um pedido de informação a propósito de uma mulher que se encontrava ao abrigo da licença em causa e que havia sido alvo de ameaça de despedimento, caso não regressasse ao trabalho em sete dias. Convém esclarecer que esta licença é dependente de prescrição

54 Por suspenderem os deveres principais das partes, não conferem direito à retribuição. Contudo, em alguns casos, é concedido o direito a um subsídio do sistema previdencial do trabalhador.

55 Guilherme Dray refere que a situação prevista no artigo 62.º é especial relativamente à que consta do artigo 37.º, referindo que “ (...) se o risco clínico resultar da exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, nos termos a que se refere o artigo 62.º, a trabalhadora poderá ter direito a dispensa do trabalho, mas não a licença por maternidade anterior ao parto.”. DRAY, Guilherme, 2015, p.722.

médica. Para que possa usufruir da mesma, a trabalhadora informa a entidade empregadora e apresenta atestado médico, que indica a sua duração previsível⁵⁶.

A licença por interrupção da gravidez, que se encontra consagrada no artigo 38.º do CT, concede nessa situação uma licença com duração entre 14 a 30 dias, permitindo assim à mulher a sua recuperação física e psicológica. Não estão contempladas neste artigo as situações em que o nascituro nasce morto ou em que o/a filho/a venha a falecer imediatamente após o parto. Contudo, DIOGO MARECOS considera que, apesar do artigo 38.º do CT não o prever, tais situações devem entender-se abrangidas por este preceito.⁵⁷

Importa ainda referir que estas licenças não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição⁵⁸, sendo consideradas como prestação efectiva de trabalho⁵⁹.

- Licença parental nas suas diversas modalidades⁶⁰

O artigo 39.º do CT agrupa as licenças em quatro modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

A licença parental inicial (artigo 40.º, n.º1 do CT) atribui à mãe e pai trabalhadores o gozo de 120 ou 150 dias consecutivos em caso de nascimento de filho, a qual pode ser partilhada por ambos os progenitores, sem prejuízo dos direitos da mãe⁶¹. Esta licença pode ser usufruída em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias⁶². Desta forma, atribui-se aos progenitores a faculdade de separada ou simultaneamente usufruírem da licença parental inicial, podendo decidir conjuntamente o que entendem ser o melhor para o seu caso concreto. A referida licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos

56 Artigo 37.º, n.º2 do CT.

57 MARECOS, Diogo Vaz, 2017, p.173.

58 Os preceitos em causa devem ser articulados com os artigos 9.º, 10.º e 29.º, do Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril.

59 De acordo com o preceituado no artigo 65.º, n.º1, alíneas a) e b) do CT.

60 Não determina qualquer perda de direitos, salvo quanto à retribuição, considerando-se prestação efectiva de trabalho, de acordo com o artigo 65.º, n.º 1, alínea c) do CT.

61 Artigo 41.º do CT.

62 Alteração introduzida pela Lei nº 120/2015, de 1 de Setembro.

progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe, de seis semanas a seguir ao parto⁶³.

A evolução desta licença a traduz a preocupação de uma maior igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito à parentalidade. Está na disposição dos progenitores querer partilhar a licença ou gozá-la em simultâneo. Neste domínio, durante o estágio, verifiquei que a maioria dos progenitores optavam pelo gozo partilhado, de forma a poderem acompanhar o máximo de tempo possível o/a recém-nascido/a. É também de salientar o interesse crescente dos pais pelo conhecimento acerca dos seus direitos, notado particularmente no atendimento feito na Linha Verde e nos pedidos de informação. Nesse âmbito, realizei um esclarecimento a um pai que pretendia saber qual o período de tempo máximo que a licença em causa lhe conferia, uma vez que seria ele o interessado em fazer uso da mesma. Foi informado de que, após cumprido o período obrigatório de licença exclusiva da mãe, poderiam partilhar a licença parental inicial até 180 dias consecutivos, sendo que cada um dos progenitores teria de gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos.

Apesar do anterior preceito consagrar o gozo partilhado da licença pela mãe e pelo pai, podendo até ser usufruído em simultâneo, existem períodos que o legislador determinou serem exclusivos da mãe (artigo 41.º do CT) e do pai (artigo 43.º do CT).

Assim, relativamente à mãe, é obrigatório o gozo de seis semanas a seguir ao parto, sendo possível gozar até 30 dias de licença parental inicial antes do parto.

No que diz respeito à licença parental exclusiva do pai, é de salientar a sua evolução ao longo dos últimos anos, evolução essa intrinsecamente ligada à preocupação cada vez maior com a protecção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e com a conciliação entre a vida familiar e profissional. Se é verdade que no Código do Trabalho de 2003 a mesma correspondia a cinco dias úteis (seguidos ou interpolados), passando em 2009 para dez dias úteis, hoje⁶⁴ “é obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este”⁶⁵. Após

63 Cfr. articuladamente, o n.º3 do artigo 40.º e o n.º2 do artigo 41.º, ambos do CT.

64 Alteração Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro.

65 Artigo 43.º, n.º1 do CT.

o gozo desta licença, pode ainda gozar de um período de dez dias úteis, seguidos ou interpolados, desde que em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. A atribuição de dez dias úteis ao pai visa promover a participação deste no seio da vida familiar, podendo, assim, auxiliar a mãe e acompanhar o recém-nascido nos seus primeiros tempos de vida.

Verifica-se um crescente número de pedidos de esclarecimento sobre este tema, dentro do qual gostaria de destacar uma dúvida que é cada vez mais frequente, relativa à possibilidade, ou não, do gozo de dez dias úteis facultativos que o n.º 2 do artigo 43.º do CT refere, nos casos em que a mãe se encontra desempregada. Um trabalhador que abordou a sua entidade empregadora com esta questão, obteve a informação de que teria direito aos quinze dias obrigatórios, mas que, dada a situação de desemprego da esposa, ele não poderia usufruir dos dez dias facultativos, uma vez que isso pressupunha o gozo em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe. A este respeito, o guia prático do subsídio parental, do Instituto da Segurança Social, contém uma observação no que concerne aos dez dias facultativos, referindo, nomeadamente, o seguinte: “nas situações em que a mãe não é trabalhadora e os beneficiários requerem o subsídio parental inicial exclusivo do pai correspondente a 10 dias úteis facultativos, a segurança social atribui o respectivo subsídio desde que esteja cumprindo o prazo de garantia e no pressuposto de que a entidade empregadora não se opôs ao gozo da licença e que a mesma foi gozada.”. Desta forma, o trabalhador foi esclarecido que nas situações em que a mãe não goza da licença parental inicial, por se encontrar desempregada, o direito individual à licença parental a ser gozada pelo pai trabalhador não se encontra legalmente previsto. Por um lado, é compreensível que, não estando a desenvolver qualquer actividade profissional, um dos progenitores esteja mais disponível para acompanhar a criança. Por outro lado, já não se compreende que esta situação apenas ocorra quando é a mãe a não exercer actividade profissional. Uma vez no domínio de uma licença exclusiva, a mesma não deveria depender da situação jurídico-laboral da mãe, por se tratar de um direito pessoal, intrínseco à qualidade de pai, sob pena de desencadear um tratamento discriminatório em função do sexo, no âmbito da parentalidade.

A propósito desta matéria, apresenta-se um gráfico⁶⁶ que traduz a evolução do uso

66 Gráfico

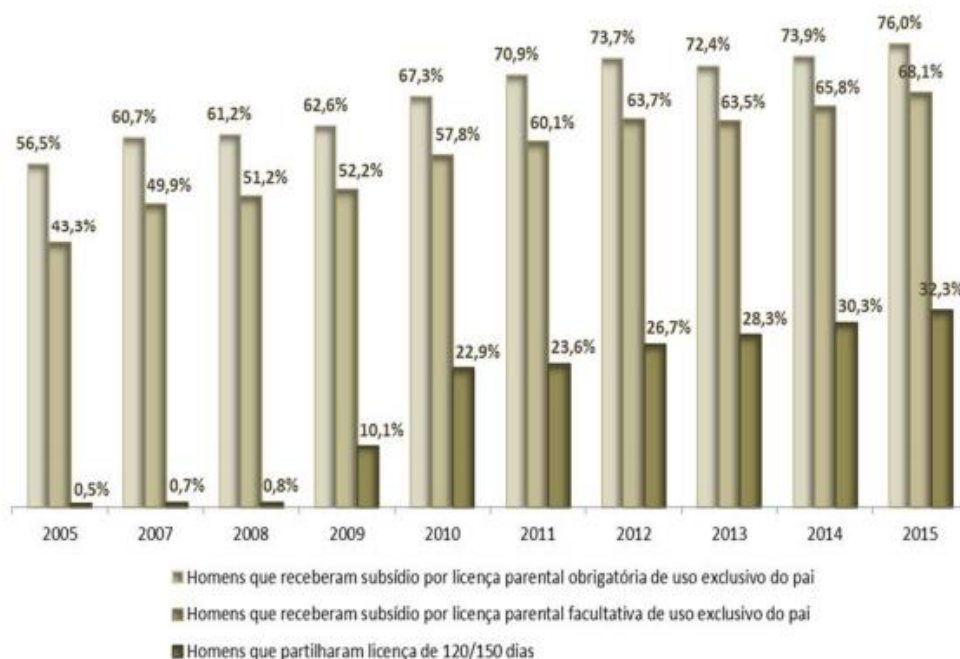
disponível

para

consulta

em

de licenças parentais em Portugal, ao longo de um período de dez anos (entre 2005 e 2015).



Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos pelo Instituto de Informática, IP

Figura 1 - Gráfico representativo da evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2015 (% no total das licenças das mulheres).

Verifica-se, no geral, um incremento da partilha entre mãe e pai e uma evolução positiva do gozo das licenças a que o pai tem direito. Esta situação está intimamente relacionada com o aumento de políticas que estimulam a natalidade e promovem a parentalidade, sendo de realçar o papel do sistema previdencial da segurança social, nomeadamente pela atribuição de um maior número de subsídios parentais.

A crescente evolução sentida no uso das licenças parentais traduz a preocupação com a participação igualitária entre homens e mulheres no seio da vida familiar e o papel essencial que o Estado e as empresas assumem na implementação destas medidas.

Uma dúvida comum no seio dos/as trabalhadores/as, que teve oportunidade de constatar e esclarecer durante o estágio, ainda no âmbito das licenças, incide sobre a necessidade de autorização por parte da entidade empregadora, em oposição à mera comunicação do gozo das mesmas. O esclarecimento realizado foi no sentido de que todas as licenças mencionadas não necessitam de autorização, operando a comunicação, por escrito, do seu gozo, para que o empregador possa assim ter conhecimento do exercício do direito por parte do trabalhador e se possa organizar. Ainda neste sentido, refira-se um pedido de informação suscitado por um pai que pretendia saber se a partir do momento em que informa a entidade empregadora do gozo partilhado da licença parental inicial, deve logo aí definir os dias que vai partilhar com a mãe, ou se poderia alterá-los no decurso da mesma. Como ficou esclarecido na questão anterior, a necessidade de informar o empregador por escrito tem como objectivo a sua organização, pelo que a lei prevê que “a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.”⁶⁷.

A alínea c) do artigo 39.º do CT prevê, como modalidade da licença parental, a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, que parece encontrar-se em desacerto com o consagrado no artigo 42.º do CT. A licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro atribuí, quer ao pai, quer à mãe, o gozo da licença do artigo 40.º ou do período remanescente, no caso de impedimento (incapacidade física ou psíquica) ou de falecimento do outro progenitor. Desta forma, garante-se o gozo efectivo e integral da licença parental inicial por um dos progenitores em caso de impedimento do outro⁶⁸. O âmbito de aplicação do artigo 42.º do CT revela-se superior ao consagrado na alínea c) do artigo 39.º do CT, pelo que se entende que terá sido um lapso de redacção por parte do legislador, ao tê-la denominado de “licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe.”⁶⁹.

- Licença parental complementar

O artigo 51.º do CT atribui à mãe e ao pai que necessitem de prestar assistência a filho com idade não superior a seis anos, o gozo de licença parental complementar, em

67 Artigo 40.º, n.º5 do CT.

68 MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves da, 2016, p.203.

69 MARECOS, Diogo Vaz, 2017, pp.174 e 180.

qualquer das seguintes modalidades:

- “a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e de redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.”⁷⁰.

Ao longo do estágio verifiquei que existe um desconhecimento considerável relativamente a esta licença, uma vez que várias foram as chamadas de Linha Verde em que os utentes questionavam se uma vez terminada a licença parental inicial e, querendo continuar a acompanhar os seus filhos, a lei lhes conferia algum direito. Recordo um pedido de informação nesta matéria, feito por uma trabalhadora, via correio electrónico, cuja pretensão era trabalhar a tempo parcial e, como tal, queria ver esclarecidas algumas dúvidas relativamente ao regime previsto nos artigos 55.º e 57.º do CT. Ao contactá-la, constatei que tinha uma filha com idade inferior a seis anos, e informei-a do direito que a alínea b) do n.º1 do artigo 51.º do CT lhe conferia. Apenas teria que informar por escrito a entidade empregadora sobre a modalidade pretendida, assim como o início e termo de cada período, com 30 dias de antecedência relativamente ao seu início⁷¹. Tal como as licenças acima referidas, a licença parental complementar não carece de autorização por parte da entidade empregadora. Contudo, muitos são os progenitores que contactam os serviços da CITE com a indicação de que a entidade empregadora lhes havia negado o direito à licença parental complementar, pelo que, através das actividades desenvolvidas ao longo do estágio, torna-se imperativo transmitir, tanto aos empregadores como aos trabalhadores, que estas licenças não necessitam de autorização.

O regime jurídico que decorre do artigo 35.º do CT prevê ainda a concessão de outros direitos no âmbito da parentalidade, nomeadamente dispensas para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, com igual benefício do pai, quando não se destinam

70 Cfr. Artigo 51.º, n.º1 do CT.

71 Cfr. Artigo 51.º, n.º 5 do CT.

exclusivamente à mãe. Assim, temos as seguintes dispensas: dispensa para avaliação para adoção⁷²; dispensa para consulta pré-natal⁷³; dispensa para amamentação ou aleitação⁷⁴; dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho⁷⁵; dispensa de prestação de trabalho suplementar⁷⁶ e dispensa de prestação de trabalho no período noturno⁷⁷.

Algumas destas dispensas são exclusivas da mãe uma vez que “se relacionam, precisamente, com os estados de gravidez, puerpério e amamentação”⁷⁸, pelo que o tratamento diferenciado conferido às mães através da concessão destas dispensas ao trabalho não é discriminatório. Existe uma clara situação de diferenciação entre homens e mulheres, desencadeada por factores biológicos, que não se pode desconsiderar. Também aqui importa apenas analisar as dispensas que adquiriram maior relevância ao longo do estágio.

4.1.1.2. Dispensas

- Dispensa para consulta pré-natal

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa para consulta pré-natal pelo tempo e número de vezes que necessitar, devendo, sempre que possível, ser realizada fora do horário de trabalho, de forma a garantir o saudável desenvolvimento do nascituro e o controlo da saúde da mãe. Relativamente ao progenitor, é-lhe concedido o direito a três dispensas para acompanhar a gestante às consultas pré-natais, promovendo o seu envolvimento activo durante o processo de gestação.

- Dispensa para amamentação ou aleitação

O preceito em causa prevê dispensa diária para amamentação ou aleitação⁷⁹. No primeiro caso, a dispensa é exclusiva da trabalhadora, uma vez que se trata de aleitação materna e dura todo o tempo que durar a amamentação; no segundo caso, pode ser levada a

72 Cfr. Artigo 45.º do CT.

73 Cfr. Artigo 46.º do CT.

74 Cfr. Artigo 47.º do CT.

75 Cfr. Artigo 58.º do CT.

76 Cfr. Artigo 59.º do CT.

77 Cfr. Artigo 60.º do CT.

78 GONÇALVES, Luísa Andias, tese de Doutoramento, p.452.

79 Estes conceitos são distintos. O conceito de amamentação corresponde à aleitação materna, que naturalmente só poderá ser desempenhada pela trabalhadora lactante; a aleitação corresponde à aleitação não materna, que pode ser executada por qualquer um dos progenitores.

cabo por qualquer um dos progenitores até que o filho perfaça um ano. Salvo outro regime acordado com o empregador, a dispensa diária para a amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada⁸⁰. Na ocorrência de nascimentos múltiplos, às 2 horas diárias de dispensa acrescem 30 minutos, por cada gêmeo além do primeiro, de acordo com o n.º4 do artigo 47.º do CT. Importa referir que o acréscimo de 30 minutos se refere à dispensa diária no total, ou seja, às 2 horas diárias. Assim, no caso de uma trabalhadora mãe de gémeos, a dispensa diária será de 2 horas e 30 minutos, e não 30 minutos por cada período de 60 minutos, uma vez que, se tal ocorresse, a dispensa total seria de 3 horas, não se traduzindo no que a lei contempla. Recordo que esta questão foi muitas vezes levantada na Linha Verde, quer por trabalhadoras, quer por empregadores.

Com a presente dispensa visa-se salvaguardar os interesses da criança e as necessidades fisiológicas da mãe que amamenta, pelo que caberá à mãe a definição do horário da dispensa, por forma a salvaguardar essas mesmas necessidades. Contudo, a dispensa é frequentemente ignorada por parte das entidades empregadoras, que tentam definir o horário de amamentação a praticar pela trabalhadora, ou que inclusivamente lhe negam o exercício desse direito⁸¹. Verifica-se que muitas queixas apresentadas por trabalhadoras junto dos serviços da CITE se reportam a esta matéria, e subsistem muitas dúvidas relativamente ao procedimento a adoptar, pelo que importa referir o disposto no artigo 48.º do CT. Desta forma, a trabalhadora deve comunicar à entidade empregadora que amamenta com uma antecedência de dez dias relativamente ao início da dispensa. No caso de a amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança, deve apresentar atestado médico para que a dispensa se mantenha. Cumpre referir que a questão relativa à regularidade de apresentação do atestado médico é muito frequente e que muitas vezes foi esclarecida em sede de Linha Verde. A lei não faz qualquer referência à

80 A este respeito, Paula Quintas e Hélder Quintas entendem que “É muito corrente o período ser concentrado, obtendo a mãe ou o pai dispensa de duas horas seguidas antes do final do período de trabalho, o que, quanto a nós, põe totalmente em causa o que a lei pretende conceder.”. Cfr. QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, 2016, p.153.

81 Veja-se o Acórdão da Relação de Coimbra, de 8 de Julho de 2015, processo n.º 188/14.3TTGRD.C1, que refere o seguinte: “I - Tendo a autora direito a seis horas de dispensa para amamentação, essas seis horas de dispensa devem ser gozadas durante o período normal de trabalho a que a autora está obrigada, sem perda de quaisquer direitos e sendo consideradas como prestação efectiva de trabalho – artigo 65.º, n.º2 do CT. II – Assente esse direito potestativo da autora, compete à trabalhadora o exercício de tal direito através da comunicação prevista no artigo 48.º, n.º1 do CT, com indicação dos dois períodos distintos aludidos no n.º3 do artigo 47.º do CT durante os quais pretende gozar efectivamente a dispensa para amamentação.”. Informação disponível em www.dgsi.pt, consultada a 01.06.2017.

periodicidade com que se deve apresentar atestado médico, mas subentende-se que não deve ser colocado qualquer entrave à continuidade da amamentação por parte dos empregadores, nomeadamente através da exigência abusiva de apresentação de atestados. No caso da aleitação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer um deles, ou ambos, tem direito a dispensa para aleitação. Para tal, o progenitor deve apresentar documento onde conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor (quando se verifica tal situação) e provar que o outro progenitor exerce actividade profissional e que informou a sua entidade empregadora da decisão conjunta. Tal como na amamentação, o progenitor informa a entidade empregadora que aleita o filho com uma antecedência de dez dias.

Existe ainda uma particularidade do regime da dispensa para amamentação ou aleitação quando qualquer um dos progenitores trabalha a tempo parcial. A este respeito, recorde um esclarecimento na Linha Verde, relativo a uma trabalhadora que pretendia saber qual o período de tempo que teria de dispensa para amamentação, uma vez que trabalhava 5 horas por dia, sendo o horário normal de trabalho de 8 horas diárias. De acordo com o preceituado no n.º 5 do artigo 47.º do CT “a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos”, pelo que, no caso em concreto, foi esclarecida que tinha direito a 75 minutos de dispensa para amamentação.

Importa realçar que a presente dispensa, como previamente referido, visa cumprir as necessidades da criança e as necessidades fisiológicas da mãe, pelo que não pode ser interpretada como uma possibilidade de acumulação de horas. Contudo, relembro um pedido de informação de uma trabalhadora que entendia que o período mínimo diário para amamentação era de 30 minutos, tendo questionado se o tempo remanescente (1 hora e 30 minutos) poderia ser acumulado e gozado como folga. Noutra situação, uma trabalhadora questionou se o horário de amamentação não utilizado em dias de feriado (por não trabalhar nesses dias) poderia ser acumulado e gozado noutros dias de trabalho. Tendo em conta a já referida impossibilidade de acumulação de horas, o esclarecimento foi no sentido negativo em ambos os casos.

- Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

A trabalhadora está dispensada de prestar trabalho nocturno⁸² “durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo”⁸³, durante o restante tempo de gravidez e ainda durante todo o tempo que durar a amamentação, caso seja necessário para a sua saúde ou para a do nascituro⁸⁴. Deve a entidade empregadora, sempre que possível, atribuir à trabalhadora um horário diurno compatível com a sua condição. Contudo, quando isso não acontece, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem o direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de acordo com o artigo 60.º do CT. Para tal, deve a trabalhadora informar o empregador com 10 dias de antecedência e apresentar atestado médico comprovativo da necessidade de dispensa. Recordo que muitos foram os esclarecimentos prestados na Linha Verde relativamente a esta dispensa, uma vez que é cada vez mais frequente a prestação de trabalho por turnos.

4.1.1.3. Outros direitos no âmbito na parentalidade

Para além das licenças e dispensas acima abordadas, o regime jurídico do artigo 35.º do CT concede aos pais, mães e até aos avós outros direitos que permitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar, nomeadamente o direito a faltas para assistência a filho e a neto⁸⁵, assim como regimes específicos que permitem aos progenitores o direito à organização do tempo de trabalho⁸⁶.

Na sequência do exposto, importa fazer referência ao regime de licenças, faltas e dispensas, que se encontra disposto no artigo 65.º do CT. De acordo com o n.º1 do preceito em causa, as licenças, faltas e dispensas aí contempladas não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e consideram-se como prestação efectiva de trabalho. Como anteriormente referido, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que compete ao Estado promover a protecção do exercício da

82 De acordo com o n.º1 do artigo 223.º do CT “Considera-se trabalho nocturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0:00 e as 5:00 horas.”.

83 Artigo 60.º, n.º1, alínea a) do CT.

84 Artigo 60.º, n.º1 alíneas b) e c) do CT.

85 Artigos 49.º e 50.º do CT.

86 Regimes que, dada a sua importância, serão aprofundados individualmente.

parentalidade⁸⁷. Neste sentido, o artigo 63.º da CRP prevê que compete ao Estado organizar, coordenar e subsidiar um sistema de segurança social unificado e descentralizado que proteja os cidadãos nas situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou capacidade para o trabalho. Assim, o ordenamento jurídico português concretizou a protecção social da parentalidade através do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril⁸⁸, para o sector público e privado, respectivamente.

O gozo dos direitos concedidos no âmbito da parentalidade implica a perda de retribuição, tal como refere o n.º1 do artigo 65.º do CT, pelo período correspondente. O empregador não procede ao pagamento da retribuição relativamente às ausências ao trabalho consagradas no n.º1 do referido artigo. Contudo, tal não significa que o/a trabalhador/a fique sem auferir qualquer montante pecuniário. Nestas situações urge substituir a retribuição perdida por prestações sociais a cargo do Estado, de acordo com o previsto no n.º1 do artigo 34.º do CT. Adquire-se, assim, o direito a receber um subsídio da segurança social, de acordo com o previsto nos referidos Decretos-Lei. A título exemplificativo, tome-se a licença de risco clínico durante a gravidez e o preceituado nos artigos 9.º e 29.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril. Assim, verificando-se a situação de risco clínico para a saúde da grávida ou do nascituro, devidamente certificado, impeditivo de actividade laboral, há lugar à concessão do subsídio por risco clínico pelo tempo necessário à prevenção do risco, sendo o montante diário do mesmo igual a 100% da remuneração de referência da beneficiária⁸⁹.

O n.º2 do artigo 65.º do CT estabelece que tanto a dispensa para consulta pré-natal como a dispensa para amamentação ou aleitação, não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho. Isto é, nestes casos não há perda de retribuição.

Na fase final do estágio, muitas questões foram levantadas acerca do pagamento do subsídio de Natal e de férias, através da Linha Verde e dos esclarecimentos via correio

87 De acordo com o preceituado no artigo 68.º da CRP e no artigo 33.º do CT.

88 Neste sentido, refere Luísa Andias Gonçalves que “A finalidade deste sistema é, como vimos, garantir prestações substitutivas dos rendimentos de trabalho perdido em consequência da verificação de eventualidades protegidas, *in casu* a maternidade, a paternidade ou a adopção.”. GONÇALVES, Luísa Andias, *A protecção social da parentalidade*, in I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais – As Novas Relações Laborais, Leiria, 2012, p.173.

89 Artigo 28.º Decreto-Lei n.º 91/2009, 9 de Abril.

electrónico. A título exemplificativo, recordo um pedido de informação de uma trabalhadora que usufruiu da licença parental inicial de 06/07/2016 a 05/12/2016, pretendendo saber quem teria a obrigação de lhe pagar os subsídios acima referidos. Relativamente ao subsídio de Natal foi esclarecida de que “pode ser reduzido o montante pago pela entidade empregadora, a título de subsídio de Natal, proporcionalmente ao período de gozo da licença de maternidade, em virtude daquele subsídio ser objecto de desconto para a segurança social, e por consequência, ser englobado no subsídio de maternidade”⁹⁰. No que ao subsídio de férias diz respeito e tendo em conta o plasmado na alínea a) do n.º 3 do artigo 65.º do CT, o gozo da licença parental inicial suspende o gozo das férias, pelo que o direito a férias e respectivo subsídio não se perdem durante o gozo da licença. Pelo contrário, o exercício do direito é adiado. A responsabilidade de pagamento cabe, assim, ao empregador.

4.1.2. Não renovação do contrato de trabalho a termo: cessação do contrato a termo

Abordado o período de vigência e execução do contrato de trabalho, seguem-se as situações em que ocorre o término do mesmo. O presente capítulo diz respeito à não renovação do contrato de trabalho a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que, atendendo à sua condição, merece especial protecção, de acordo com o n.º 3 do artigo 144.º do CT. Assim, estabelece o referido artigo que, não se verificando a renovação do contrato, cabe à entidade empregadora comunicar à CITE o motivo da não renovação do mesmo, no prazo de cinco dias⁹¹. Neste sentido, aquando da comunicação, o empregador deve juntar cópia do contrato de trabalho (e eventuais aditamentos), cópia da comunicação enviada à trabalhadora e a confirmação da sua recepção.

Importa esclarecer que a não renovação do contrato de trabalho a termo, quando este chegou ao seu termo normal, não pode ser igualado a um despedimento, mesmo estando em causa trabalhadoras grávidas, e é neste sentido que vai o Tribunal de Justiça num dos seus acórdãos⁹² Assim, contrariamente à situação de despedimento⁹³, a CITE não

90 Parecer n.º 88/CITE/2010, que veio reforçar o disposto no Parecer n.º 17/CITE/2000.

91 A obrigação do n.º 3 pretende “combater a discriminação sexual”. QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, 2016, p.390.

92 Acórdão do Tribunal de Justiça de 4 de Outubro de 2001, processo C-438/99, que opõe Maria Luísa

está vinculada à emissão de parecer prévio⁹⁴, uma vez que o objectivo deste mecanismo legal é verificar se existem, ou não, indícios de discriminação em função de a trabalhadora estar grávida, puérpera ou lactante. Desta forma, a entidade empregadora comunica os motivos da não renovação do contrato de trabalho, que são posteriormente analisados, por forma a verificar a existência, ou não, de indícios de discriminação.

Ao abrigo das actividades desenvolvidas na CITE, recordo um pedido de informação por escrito, em que a entidade empregadora solicitava a emissão de parecer prévio relativamente a uma situação de contrato individual de trabalho a termo resolutivo incerto, celebrado com uma trabalhadora que à data do termo do contrato se encontrava grávida. O termo do contrato em questão verificou-se, uma vez que o motivo da contratação deixou de se verificar. A informação prestada foi de que a CITE emite parecer prévio nos termos do artigo 63.º do CT, pelo que nas situações previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 3 do referido artigo, deve a entidade empregadora solicitar à CITE parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental. No caso em concreto, opera o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do CT, isto é, a comunicação dos motivos para não renovação do contrato a termo. O procedimento passará por notificar a trabalhadora da cessação do contrato de trabalho, por ter ocorrido o seu termo, verificando-se, assim, a caducidade do contrato de trabalho e não operando a previsão do artigo 63.º do CT, pois não há qualquer despedimento. Face ao exposto, é perceptível que existem dúvidas por parte de trabalhadores e empregadores no que a este regime diz respeito, uma vez que estão convictos de que está em causa um despedimento e, como tal, de que a Comissão deveria pronunciar-se através da emissão de parecer prévio.

Verificada a existência de indícios de discriminação ou não tendo sido cumprido o dever legal de comunicação à Comissão, é emitida uma declaração pela secretaria da CITE, comprovando-o. O processo poderá então ser encaminhado para entidade com

Jiménez Melgar a Ayuntamiento de Los Barrios. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CJ0438&from=PT>, consultado a 01.06.2017.

93 Será analisado no ponto seguinte deste relatório.

94 Veja-se neste sentido o Acórdão da Relação do Porto, de 20 de Maio de 2013, processo n.º 1073/11.6TTBCL.P1, que esclarece “II – Não prevendo a lei obrigatoriedade do pedido de prévio parecer da CITE nas situações de caducidade do contrato de trabalho a termo, mesmo equivalentes a despedimento ilícito, a trabalhadora não tem direito a indemnização majorada por despedimento, mas apenas em singelo, uma vez que é inaplicável o artigo 63.º do CT2009.”. Disponível em www.dgsi.pt, consultado a 01.06.2017.

competência inspectiva no âmbito laboral (ACT), por forma a serem tomadas as diligências necessárias. Saliente-se que, de acordo com o n.º 5 do artigo 144.º do CT, constitui contraordenação grave a violação do n.º 3 do referido artigo.

Vários foram os contactos de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, junto da CITE, com o intuito de saber se, uma vez naquelas condições, poderia dar-se a não renovação do contrato e se tal consubstanciava uma situação legal. Os esclarecimentos passavam pela indicação do n.º 3 do artigo 144.º do CT, ou seja, o dever de a entidade empregadora comunicar à CITE os motivos para a não renovação do contrato. Verificou-se que muitas delas acreditavam que o motivo assentava, efectivamente, no facto de estarem grávidas ou de serem puérperas ou lactantes. A este respeito, recordo um pedido de informação de uma trabalhadora que, após ter informado a entidade empregadora da sua gravidez, foi comunicada da não renovação do contrato a termo. A trabalhadora acreditava estar a ser vítima de discriminação em função da gravidez porque, simultaneamente, tinham sido contratadas duas outras funcionárias. É necessário provar que o contrato não foi renovado por motivo de discriminação e a este respeito importa referir o disposto no artigo 19.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006. O artigo em causa prevê a inversão do ónus de prova, pelo que caberá à entidade empregadora provar que a não renovação do contrato não se baseia em motivos discriminatórios. É neste sentido que muitas queixas são reportadas à CITE. O processo é atribuído a um jurista, que o analisa, notificando posteriormente a entidade empregadora, por forma a dar cumprimento ao princípio do contraditório. Por fim, o processo será reencaminhado para a ACT.

4.1.3. Protecção no despedimento: cessação do contrato de trabalho

Durante a vigência do contrato e, no âmbito da parentalidade, como já foi referido, são concedidos às trabalhadoras e aos trabalhadores um conjunto de direitos que correspondem a licenças, faltas e dispensas. Estas previsões legais concretizam direitos salvaguardados pela CRP, competindo ao Estado a sua prossecução. Contudo, acontece que após o gozo dos referidos direitos, muitos trabalhadores encontram dificuldades em retomar a actividade para a qual foram contratados, ou ainda, são pressionados durante o

gozo dos mesmos. Verifica-se que a parentalidade possa ser um dos elementos a ter em conta quando se define quais os trabalhadores a despedir⁹⁵. É verdade que o despedimento constitui uma forma de resolução do contrato de trabalho, conferindo a lei esse direito ao empregador. Contudo, como refere JOSÉ JOÃO ABRANTES, “o empregador não tem um direito ao despedimento *ad nutum*, expressão, aliás, da referida ideia de que não goza da liberdade de dispor em termos absolutos das relações de trabalho”⁹⁶. Neste sentido, como corolário do artigo 68.º da CRP, surge no ordenamento jurídico português o artigo 63.º do CT que prevê um regime de protecção especial a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, a realizar quando se verifique a situação de despedimento destes trabalhadores, por se tratarem de um grupo sujeito a riscos específicos. A nível comunitário, destaca-se a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, nomeadamente o n.º1 do artigo 10.º, que obriga os Estados-Membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez⁹⁷. É também jurisprudência uniforme e reiterada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à parentalidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º, n.º1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

Face ao exposto, o n.º1 do artigo 63.º do CT determina que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março⁹⁸, essa entidade é a CITE, que desta forma desempenha um papel importante no combate à discriminação no âmbito da

95 Neste sentido, decorre a necessidade de especial protecção em caso de despedimento quando estão em causa trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes ou trabalhadores que estejam a gozar da licença parental, por se apresentarem numa posição mais frágil na relação laboral.

96 ABRANTES, José João, *Contratos de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra, Coimbra editora, 2005, p.54.

97 Esclarecendo um dos considerandos da Directiva, que refere que “ (...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.”.

98 Lei orgânica da CITE.

parentalidade.

Há lugar a emissão de parecer prévio da CITE quando estão em causa as seguintes situações⁹⁹:

- (α) Despedimento por facto imputável a trabalhador/a;
- (β) Despedimento colectivo;
- (γ) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- (δ) Despedimento por inadaptação.

Quando está em causa o despedimento por facto imputável a trabalhador, esclarece o n.º 2 do artigo 63.º que o mesmo se presume feito sem justa causa.

A entidade empregadora deve remeter à CITE cópia do processo, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º do CT, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento. Assim, o processo será analisado com rigor e precisão, por um dos juristas que irá verificar a presença, ou não, de indícios de discriminação, traduzindo-se na emissão de um parecer favorável ou desfavorável à inclusão do/a trabalhador/a naquele despedimento.

Note-se que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do CT, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio” da CITE. Assim, a Comissão dispõe de um prazo de 30 dias, a contar desde a recepção do processo, para emitir parecer, devendo notificar as partes envolvidas no processo¹⁰⁰. Não sendo cumprido o prazo estipulado no n.º 4 do artigo 63.º do CT, considera-se que o parecer do mesmo é favorável ao despedimento. Caso o parecer prévio da CITE venha a ser desfavorável, o despedimento só poderá ser efectuado pela entidade empregadora após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada no prazo de 30 dias após a notificação do parecer¹⁰¹.

99 Quanto às formas de cessação do contrato de trabalho que exigem a obtenção de parecer prévio. DRAY, Guilherme, 2015, p.732.

100 Artigo 63.º, n.º4 do CT.

101 A este propósito, Guilherme Dray refere: “ (...) o parecer em causa, caso seja desfavorável aos propósitos do empregador, condiciona-o quanto à possibilidade de fazer extinguir o contrato de trabalho, impondo-lhe um ónus de procedimento que se afasta da lógica de despedimento extrajudicial: o despedimento do

Ao longo do estágio não houve nenhum esclarecimento relativo ao despedimento por inadaptação. Como tal, o presente relatório irá apenas desenvolver as situações referidas nas alíneas b) e c) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, respectivamente, despedimento colectivo e despedimento por extinção de posto de trabalho, por terem sido as mais frequentemente tratadas durante esse período.

A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa¹⁰², de acordo com o preceituado no artigo 367.º do CT. O procedimento a adoptar pelo empregador, com vista à cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho, inicia-se com a comunicação, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e, caso este seja representante sindical, à associação sindical¹⁰³. Nos termos do artigo 369.º do CT, o empregador comunica ao/à trabalhador/a em causa a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o/a trabalhador/a afecto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional; e comunica os critérios para selecção dos trabalhadores/as a despedir. Assim, a entidade empregadora deve invocar factos tendentes a demonstrar o nexo de causalidade entre a extinção daquele posto de trabalho e a cessação do contrato do/a trabalhador/a atingido/a. Será também nesta comunicação que concretiza os motivos que levaram à escolha daquele/a trabalhador/a e não de outro/a. Isto assume extrema importância, uma vez que só assim será possível para o/a trabalhador/a em situação de despedimento rebater os motivos invocados pelo empregador e dar sentido útil à fase seguinte: a das consultas, plasmada no artigo 370.º do CT. Desta forma, o referido artigo concede o prazo de dez dias, contados a partir da comunicação efectuada pelo empregador, para que a outra parte possa emitir um parecer fundamentado relativamente aos motivos invocados pelo empregador, aos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou aos critérios do n.º 2 do mesmo artigo, ou até apresentar alternativas que permitam atenuar os

trabalhador passa a depender de uma diligência prévia, consistente no reconhecimento da existência de justa causa.”. DRAY, Guilherme, 2015, p.732. Veja-se também o Acórdão da Relação de Coimbra, de 7 de Abril de 2016, processo n.º 737/15.0T8LRA.C1, esclarecendo que “III – A eventual decisão de despedimento proferida é, nestes casos, provisória, e deixará de ter qualquer efeito se o tribunal reconhecer inexistir motivo justificativo para tanto.”. Disponível em www.dgsi.pt, consultado a 01.06.2017.

102A este respeito esclarece o n.º2 do artigo 367.º que se devem entender os referidos motivos, tal como o que é referido no n.º2 do artigo 359.º, a propósito do despedimento colectivo.

103Artigo 369.º, n.º1 do CT.

efeitos do despedimento.

De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho, só é enviada cópia do processo para a CITE depois de realizadas as consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do CT. Como anteriormente referido, a fase das consultas assume especial importância, uma vez que confere ao trabalhador a oportunidade de refutar os motivos invocados na comunicação realizada pela entidade empregadora, relativos ao despedimento, dando-se cumprimento ao princípio do contraditório.

Durante o estágio foi-me atribuído um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, não tendo o mesmo resultado em parecer prévio. Após a análise do processo, verifiquei que a entidade empregadora havia comunicado o despedimento no mesmo dia em que enviou a cópia do processo para a CITE, violando o disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, que refere a necessidade de aguardar dez dias após a comunicação, por forma a dar cumprimento ao contraditório. Verifica-se, neste caso, o incumprimento dos requisitos formais, que têm como objectivo assegurar o esclarecimento do trabalhador, garantir o exercício do contraditório e tutelar a segurança jurídica. A entidade empregadora foi aconselhada a desistir do processo e a aguardar o prazo previsto no n.º 1 do artigo 370.º do CT para reenviar o processo para a CITE, pois só assim seria possível proceder à avaliação da questão de mérito. De outra forma, o parecer seria desfavorável pela preterição do requisito formal plasmado na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do CT. Atendendo à informação prestada, a entidade empregadora enviou um e-mail declarando a desistência do referido processo, tendo o mesmo sido arquivado.

No que diz respeito ao despedimento colectivo, apesar de não ter realizado nenhum parecer prévio, coube-me o esclarecimento de algumas dúvidas relativas a esta matéria, no âmbito da Linha Verde e dos pedidos de informação. Considera-se despedimento colectivo, de acordo com o n.º 1 do artigo 359.º do CT, a cessação de um determinado número de contratos de trabalho, dependendo esse número da dimensão da empresa em questão. É levado a cabo pela entidade empregadora e operado simultânea ou sucessivamente no período de três meses, sempre que se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores, determinada por

motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. A delimitação dos critérios encontra-se a cargo do empregador, numa relação de coerência com os motivos invocados para o despedimento. A este respeito, como já referido aquando do despedimento por extinção de posto de trabalho, o n.º 2 do artigo 359.º refere quais os motivos a considerar para que se possa falar em despedimento colectivo, contemplando:

- (α) Motivos de mercado que correspondem a uma “redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado”;
- (β) Motivos estruturais que traduzem um “desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes”;
- (γ) Motivos tecnológicos referindo-se a “alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.”.

Tal como no despedimento por extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora que pretenda realizar um despedimento colectivo deve proceder à sua comunicação, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, quando esta não existe, às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a integrar no despedimento, de acordo com o n.º 1 do artigo 360.º do CT. Da comunicação devem constar os motivos invocados para o despedimento colectivo; o quadro de pessoal, diferenciado por sectores organizacionais da empresa; os critérios escolhidos para selecção dos trabalhadores a despedir, o número de pessoas que se irá despedir e correspondentes categorias profissionais; o período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento; o método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir. No caso não de existirem as entidades acima referidas, o empregador comunica por escrito a intenção de despedimento a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo mesmo, podendo eles designar uma comissão representativa. Posteriormente, a entidade empregadora inicia a fase de informação e negociação, nos termos do artigo 361.º, procedendo-se em seguida ao envio do processo para a CITE, de acordo com a alínea b) do

n.º 3, do artigo 63.º do CT.

Por fim, importa referir que, apesar da delimitação dos critérios de selecção se encontrarem na disposição da entidade empregadora, estes não podem ser discriminatórios ou abusivos, sob pena de o despedimento conter indícios de discriminação. O despedimento deve basear-se em critérios concretos e claros.

4.2. Conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal

Conciliar a actividade profissional e a vida familiar e pessoal é uma questão fundamental para a sociedade na actualidade. O mundo do trabalho encontra-se em mutação desde a grande alteração de paradigma ocorrida na segunda metade do século XX. Actualmente, deparamo-nos com o decréscimo da natalidade, com uma sociedade mais envelhecida e com a diminuição da população activa. É neste sentido que devem ser concedidas, a homens e mulheres, progenitores e cuidadores, mais facilidades na conciliação da carreira profissional com a vida privada, por questões de equidade e necessidade económica.

A conciliação entre estas duas esferas será atingida quando ambas se desenvolverem de forma satisfatória e equilibrada, isto é, quando se disponibilizarem os meios e o tempo suficiente para cuidar da família e o papel profissional não for descurado. Será um desafio a desenvolver pelas entidades empregadoras e pelos/as trabalhadores/as.

A matéria da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal é considerada um direito fundamental, encontrando-se consagrada na Constituição, nomeadamente nos artigos 36.º, 67.º e 68.º. O n.º1 do artigo 36.º da CRP refere o direito a constituir família, mas na verdade, a efectividade deste direito poderá ficar comprometida caso não haja um mercado de trabalho que possibilite e facilite a conciliação. Por forma a permitir a conciliação da vida profissional com a vida familiar, o legislador constituinte estabeleceu na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm o direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”. Consagrou, ainda, na alínea h) do n.º 2 do

artigo 67.º da CRP, que “Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família: promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”, reconhecendo assim a importância da conciliação¹⁰⁴.

Com vista à concretização dos direitos constitucionais acabados de elencar, o Código do Trabalho prevê na sua subsecção intitulada de “Parentalidade” um conjunto de normas cujo objectivo é a protecção dos trabalhadores/as no exercício dos seus direitos parentais, assim como a promoção da conciliação. Os progenitores, enquanto detentores do poder parental, exercem um conjunto de direitos e deveres que não podem ficar comprometidos, sob pena de advirem consequências legais pelo seu exercício negligente, tal como resulta do plasmado nos artigos 1901.º a 1912.º do Código Civil. É através deste conjunto de normas que o Código do Trabalho prevê que é concretizado o dever de assistência dos progenitores para com os seus filhos.

A questão é de tal importância que a própria União Europeia se tem pronunciado através de directivas, recomendações e resoluções dirigidas aos Estados-Membros, incentivando-os a implementar medidas de conciliação e a promover o exercício dos direitos parentais. Destaca-se a Resolução 2000/C 218/02¹⁰⁵, relativa à participação equilibrada de mulheres e homens na actividade profissional e na vida familiar e pessoal, encorajando os Estados-Membros a adoptar medidas nesse sentido. Também a Resolução 2003/2129 (INI) do Parlamento Europeu¹⁰⁶, sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada, sublinha no ponto 30 a “importância de horários de trabalho flexíveis e do tele-trabalho, quando possível, que permitam aos assalariados e assalariadas respeitar as responsabilidades profissionais e familiares, de educação, mantendo um equilíbrio entre os seus interesses e os dos empregadores” e no ponto 31 considera “(...) essencial promover um trabalho a tempo parcial de qualidade, tanto para os homens como para as mulheres, mas sublinha que o trabalho a tempo parcial só poderá constituir um meio eficaz de conciliação entre família e emprego e de promoção da igualdade das oportunidades se todos os níveis de qualificação forem susceptíveis de receber propostas de tempo parcial,

104MARECOS, Diogo Vaz, 2017, p.166 e 167.

105Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000. Disponível para consulta em <http://cite.gov.pt/imgs/resolucs/15Resol.pdf>, consultado a 01.06.2017.

106Informação disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/res_PE_2004_0152_PT.pdf, consultado a 01.06.2017,

se as perspectivas de carreira não forem afectadas a longo prazo, se o nível de protecção social fornecido for razoável e o volume de trabalho for exequível;”. Por fim, é também relevante a Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que refere a necessidade de medidas e práticas capazes de promover a conciliação.

Face ao exposto, são consideradas boas práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar a flexibilização do tempo e das formas de trabalho, como o trabalho em regime de horário flexível ou o trabalho a tempo parcial que o Código do Trabalho prevê nos artigos 56.º e 55.º, respectivamente; a criação de serviços de apoio à vida familiar, como por exemplo, serviços de acolhimento de crianças, serviços de transporte ou programas pós-escola; a garantia de licenças aos trabalhadores/as, para apoio à família, devendo a distribuição ser equilibrada entre homens e mulheres; e o incentivo à maior participação do pai no seio da vida familiar, devendo as entidades empregadoras incentivar e estimular o uso das licenças criadas para os pais trabalhadores¹⁰⁷.

Em Portugal existem algumas empresas responsáveis por implementar medidas exemplares de boas práticas no que diz respeito à conciliação, como o caso da TAP, do grupo Auchan hipermercados, S.A, da IBM ou da Jerónimo Martins. Por exemplo, a TAP tem infantário e creche para os filhos dos seus trabalhadores, com funcionamento de 24 horas por dia, permitindo a quem trabalha por turnos deixar os filhos no período de trabalho nocturno.

O sucesso para uma conciliação plena está ao dispor das entidades empregadoras, uma vez que a elas “compete fazer as devidas reavaliações e adaptações na organização laboral, tendo em conta as transformações sociais em curso nas esferas socioprofissional e familiar.”¹⁰⁸. A adopção de medidas que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal contribui para que os/as trabalhadores/as se tornem mais activos/as, colaborantes e o ambiente de trabalho se torne mais amigável. Estando as suas necessidades pessoais e familiares satisfeitas e realizadas, haverá um crescimento dos níveis de produtividade e competitividade das entidades empregadoras. A este respeito, refere JOSÉ JOÃO ABRANTES que é preciso “encontrar a fórmula para compatibilizar a capacidade de adaptação das empresas às exigências derivadas de uma cada vez maior

107GUERREIRO, Maria das Dores, LOURENÇO, Vanda, PEREIRA, Inês, *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, 4ª edição, Lisboa, CITE, 2006, pp.10 a 22. Disponível em http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf e consultado a 01.06.2017.

108GUERREIRO, Maria das Dores / LOURENÇO, Vanda / PEREIRA, Inês, 2006, p.8.

competitividade com os direitos de cidadania e a dignidade de quem trabalha. A questão é procurar um equilíbrio entre a eficácia empresarial e a tutela dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.”¹⁰⁹.

Assim, são também consideradas boas práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar aquelas que promovam a partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, permitindo que as mulheres possam ter mais tempo para se dedicar às suas carreiras profissionais e aos homens a oportunidade para se dedicarem à vida familiar. Ainda que se verifique uma maior participação masculina nas tarefas domésticas e parentais, a verdade é que as mulheres continuam a ser associadas a estas. Para que haja uma participação igualitária de homens e mulheres nas esferas profissional e familiar, é necessário que as entidades empregadoras reconheçam a importância do papel do pai na prestação de cuidados à família, assim como da criação de vínculos com os filhos. Contudo, devem ficar salvaguardadas a continuidade nos postos de trabalho e a manutenção de promoções e prémios. No decurso do estágio tive a oportunidade de constatar que são cada vez mais os homens a contactar os serviços da CITE, por forma a verem esclarecidas as suas dúvidas relativas aos direitos na parentalidade e às possibilidades de conciliar a vida profissional e a vida familiar.

Uma conciliação mais adequada entre a vida pessoal, familiar e profissional não irá apenas beneficiar as famílias, irá também contribuir para uma maior igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e possibilitará, ainda, a retenção e atracção de talentos, já que não é apenas o salário que é valorizado no momento de escolher o emprego. Desta forma, deverão as entidades empregadoras interpretar a conciliação como um instrumento de produtividade, não podendo ser vista como um custo ou encargo. Organizar o tempo de trabalho e partilhar as responsabilidades familiares e domésticas traduz-se numa verdadeira conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, contribuindo também para a igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego entre homens e mulheres. A este respeito, refira-se o dever do empregador de proporcionar aos seus trabalhadores condições de trabalho que favoreçam esta conciliação¹¹⁰. No que se refere à organização do tempo de trabalho, nomeadamente à elaboração de horários de

109 ABRANTES, JOSÉ JOÃO, *O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias* (coord.: António Moreira), Coimbra, Almedina, 2002, p.83.

110 Artigo 127.º, n.º3 do CT.

trabalho, deve o empregador facilitar esta mesma conciliação.¹¹¹

No âmbito da parentalidade, foram também consagrados mecanismos especiais de organização do tempo de trabalho, nomeadamente através do horário flexível e do trabalho a tempo parcial, que serão analisados de seguida.

É missão da CITE sensibilizar as empresas e os sindicatos para a importância de implementarem um conjunto de políticas integradas que reequilibrem a relação trabalho-família.

4.2.1. Flexibilidade de horário

O regime de flexibilidade de horário, previsto no artigo 56.º do CT, foi o tema mais abordado ao longo do estágio, nomeadamente nos atendimentos na Linha Verde e presenciais, nas respostas a pedidos de informação via correio electrónico e ainda em vinte e seis pareceres, do total de vinte e sete que realizei.

Como previamente referido, a CRP consagra no n.º 2 do artigo 68.º que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e dispõe na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, como garantia de realização profissional dos pais e mães trabalhadores, que “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 actividade profissional com a vida familiar.”¹¹². Neste contexto, para concretização dos princípios constitucionais referidos e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do CT o direito facultativo do/a trabalhador/a com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, de trabalhar em regime de horário flexível.

O direito em questão pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, sendo dada a possibilidade ao trabalhador de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho. Por sua vez, cabe ao empregador

111 Artigo 212.º, n.º2, alínea b) e artigo 221.º, n.º 2 do CT.

1120 Acórdão da Relação do Porto de 26 de Abril de 2010, processo n.º123/09.0TTVNGP2, considera que “I – De entre as medidas tendentes à protecção da maternidade e paternidade previstas no Código do Trabalho e seu Regulamento destacam-se o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.”. Informação disponível em www.dgsi.pt, consultado a 01.06.2017.

estabelecer os períodos de início e termo do trabalho diário, tendo em conta a amplitude determinada pelo trabalhador requerente. O horário flexível a elaborar pelo empregador deve “conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do tempo normal de trabalho diário, indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”¹¹³. Assim, o trabalhador que opte por este regime de organização do tempo de trabalho pode efectuar até seis horas de trabalho seguidas e até dez horas de trabalho em cada dia, devendo cumprir o tempo normal de trabalho semanal, de acordo com o n.º 4 do artigo 56.º do CT.

O presente regime não pode ser visto como uma forma de redução do horário de trabalho, até porque o trabalhador não deixa de realizar o período normal de trabalho a que está legalmente adstrito, apenas lhe é concedida uma maleabilidade na organização do seu tempo de trabalho. É-lhe permitido gerir o número de horas de trabalho a realizar por dia, podendo realizar mais horas num dia e menos horas noutra, sendo que terá de efectuar a compensação das horas que fez a menos noutra dia. Neste sentido, recorde um dos primeiros processos de que fiquei encarregue de analisar, sobre um pedido de horário flexível feito por uma trabalhadora enfermeira, que solicitou à entidade empregadora um horário compreendido entre as 8h e as 14h. Do cumprimento do horário de trabalho solicitado resultaria a prática de apenas 30 horas semanais, estando a trabalhadora contratualmente obrigada a prestar semanalmente 40 horas. Concluiu-se que, nos termos em que o pedido foi formulado, a trabalhadora não perfaria a carga horária a que estava legalmente adstrita. O pedido configurou-se inexecutável, com parecer favorável à entidade empregadora, aprovado por unanimidade¹¹⁴, sem prejuízo de poder ser apresentado novo pedido, se a trabalhadora assim entendesse.

A questão relativa à determinação da duração do período de descanso foi alvo de algumas dúvidas. De facto, a alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT apenas refere um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, ou seja, delimita o tempo máximo mas não esclarece o tempo mínimo que aquele período de descanso deve durar.

113Artigo 56.º, n.º3 do CT.

114Parecer N.º556/CITE/2016.

Neste sentido, tem sido entendimento da CITE¹¹⁵ que o intervalo de descanso pode ser reduzido até 30 minutos, cumprindo o seu objectivo principal, que é o de conciliar efectivamente a actividade profissional com a vida familiar. O entendimento das entidades empregadoras, para não atribuir um período de descanso não inferior a uma hora, vai no sentido do que se encontra plasmado no n.º 1 do artigo 213.º do CT. O mesmo refere que o período de descanso não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas. Contudo, o preceito em causa constitui uma norma geral, ao passo que o horário flexível se encontra previsto numa subsecção especial do Código do Trabalho, que regula a protecção na parentalidade. A norma especial sobrepõe-se à norma geral, relativamente ao período de descanso, por forma a garantir o objectivo do regime em causa, que passa por uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Outro argumento que tive oportunidade de analisar ao longo da análise dos processos, muito utilizado pelas entidades empregadoras para indeferir pedidos de horário flexível, prende-se com a interpretação destas de que os pedidos de horário não se enquadram no preceituado nos artigos 56.º e 57.º do CT, entendendo que não estará em causa um horário flexível, mas antes um horário fixo. A maioria dos processos que analisei, no âmbito da flexibilidade de horário, reportam-se a trabalhadores/as que prestam actividade por turnos e, de facto, nestes casos torna-se complicada a aplicação da definição de plataformas móveis¹¹⁶, uma vez que o trabalho é levado a cabo por equipas, onde não pode haver períodos de tempo a descoberto. Tome-se como exemplo o caso dos/as enfermeiros/as e assistentes operacionais que, ao definirem plataformas móveis, abrem a possibilidade de estarem ao serviço, ou não, naqueles períodos. Torna-se quase impossível para a entidade empregadora saber quantos elementos terá ao seu dispor num determinado turno e, conseqüentemente, naquele serviço, pelo que a fixação de um horário acaba por ser mais vantajosa para que um serviço possa funcionar em pleno. Tem sido entendimento da CITE¹¹⁷ considerar enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação pelo/a requerente de um horário flexível, fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, por tal

115 Parecer N.º15/CITE/2010 disponível em <http://www.cite.gov.pt>, consultado a 01.06.2017.

116 No regime de horário flexível, aquando da definição do horário de trabalho estabelecem-se períodos de presença obrigatória (com duração igual a metade do período do tempo de trabalho) e os períodos para início e termo do trabalho normal diário. Os intervalos de tempo entre os períodos referidos são aqui designados de plataformas móveis.

117 Parecer N.º658/CITE/2016 e Parecer N.º4/CITE/2017.

não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Desta forma, parece ser admissível estabelecer, no âmbito da flexibilidade de horário, um horário fixo requerido pelos trabalhadores/as com responsabilidades familiares, promovendo assim uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar, não descuidando os interesses da entidade empregadora.

Em suma, o horário flexível previsto no artigo 56.º do CT não é um horário flexível no sentido estrito, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais, e é com esse desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

No que diz respeito ao procedimento a adoptar pelo/a trabalhador/a que pretenda gozar do regime de horário de trabalho flexível, deve atender-se ao disposto no artigo 57.º do CT. Assim, deve o/a trabalhador/a solicitá-lo por escrito, à entidade empregadora, com antecedência de trinta dias relativamente à data em que pretende começar a usufruir do direito em causa. O pedido deve conter, ainda, os seguintes elementos: indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável e declaração em que conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente. A este respeito, recorro o Parecer N.º657/CITE/2016, por mim realizado e aprovado por unanimidade, onde são levantadas questões relativas aos requisitos legalmente exigidos. No caso, a entidade empregadora indefere o pedido do trabalhador, alegando que não estavam cumpridos os requisitos legais referidos no n.º 1 do artigo 57.º do CT, relativos aos elementos que devem acompanhar o pedido, nomeadamente indicação do período de tempo pelo qual pretende usufruir do direito¹¹⁸ e declaração relativa ao cônjuge, que a alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT refere. Relativamente ao primeiro requisito, alegado pela entidade empregadora, tem sido entendimento da CITE que, na hipótese de o requerente não ter indicado o período pelo qual pretende a flexibilização do seu horário, este seja concedido até ao limite legal previsto no artigo 56.º do CT, ou seja, até que o/a filho/a perfaça 12 anos de idade. Contudo, a informação jurídica fornecida nesta matéria foi sempre no sentido de que na elaboração do pedido de autorização seja indicado o prazo pretendido. Apesar disso, entende-se que a sua não indicação é suprável. Importa, a este respeito, referir que, quando o prazo requerido pelo/a trabalhador/a é longo, o pedido pode ser reavaliado, no caso de ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias, de acordo com o Parecer N.º70/CITE/2010.

118Artigo 57.º, n.º1 alínea a) do CT.

Ainda a propósito do Parecer N.º657/CITE/2016, importa esclarecer as entidades empregadoras de que o pedido de autorização para a prática de horário flexível não carece de declaração relativa ao cônjuge, sendo apenas requisito para o regime de trabalho a tempo parcial. Por outro lado, a falta de declaração de comunhão de mesa e habitação, prevista na alínea b) n.º 1 do artigo 57.º do CT, não é suprável e não carece de documento comprovativo. Verificou-se nos processos analisados, no âmbito da flexibilidade de horário, que grande parte das entidades empregadoras invocava a falta de documento probatório do requisito em causa, como fundamento da intenção de recusa.

Depois de requerida a pretensão, o empregador dispõe de 20 dias, contados a partir recepção do pedido, para comunicar por escrito ao trabalhador a sua decisão. Na hipótese de pretender recusar o pedido do trabalhador, o n.º 2 do artigo 57.º do CT esclarece que o empregador apenas o pode fazer com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador. Verificou-se que na maioria dos processos analisados, em sede de flexibilidade de horário, a entidade empregadora não conseguia demonstrar objectiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador colocava em causa o funcionamento da empresa, uma vez que na intenção de recusa não concretizava os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, caso o horário fosse atribuído ao trabalhador requerente. A este respeito, recorro o Parecer N.º633/CITE/2016, relativo a uma médica especialista no serviço de Anestesiologia, que solicitou um horário flexível, a realizar em qualquer horário durante a semana, ficando isenta durante o fim-de-semana. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa, invocou como exigências imperiosas do funcionamento do serviço em causa a escassez de recursos humanos e a existência de um défice de horas semanais para satisfazer as necessidades do serviço, que têm sido satisfeitas com recurso a trabalho extraordinário. Conclui-se que os argumentos invocados pela entidade empregadora não correspondiam à concreta pretensão apresentada pela trabalhadora requerente, mas à possibilidade, em abstracto, de aceder a qualquer pedido de horário flexível sem considerar a sua responsabilidade na organização do serviço, elaborando horários de trabalho tendo em conta o seu normal funcionamento. Desta forma, não ficou provado o fundamento em “exigências imperiosas”, tendo resultado na emissão de um parecer desfavorável à entidade empregadora. Ainda neste sentido, refira-se o Parecer N.º601/CITE/2016 onde a entidade empregadora, na intenção de recusa, não indica

quantos/as trabalhadores/as são necessários/as em cada horário. Dessa forma, não se demonstra que a concessão do horário requerido implica períodos a descoberto, em que não existe o número mínimo de trabalhadores/as, não ficando, assim, assegurado o funcionamento do serviço ao qual está afectada a trabalhadora. Também neste caso a recusa não se encontrava devidamente fundamentada.

Da análise dos processos, em muitos casos, verificou-se que os motivos invocados pelas entidades empregadoras não resultavam de exigências imperiosas do seu funcionamento, apesar de as indiciarem. Ficavam por demonstrar, de forma cabal e objectiva, essas mesmas exigências, sendo que recusas baseadas em alegações abstractas não sustentam um desfecho em que o parecer seja favorável ao empregador. Por outro lado, recorro o Parecer N.º635/CITE/2016, cujo sentido foi favorável à entidade empregadora, uma vez que a recusa se encontrava fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do CT. No caso, a entidade empregadora era detentora de uma pastelaria, onde a trabalhadora exercia funções de atendimento ao público, sendo o horário de funcionamento do estabelecimento em causa das 7 horas e 30 minutos às 22 horas, de domingo a sábado. No seu pedido, a trabalhadora requereu um horário flexível com início às 8 horas e 15 minutos e termo às 16 horas e 15 minutos, de segunda a sexta-feira. Por sua vez, na intenção de recusa, a entidade empregadora referiu que os horários de trabalho eram organizados em dois turnos (um das 7 horas às 15 horas e outro das 15 horas às 23 horas), com apenas duas pessoas a trabalhar em cada um deles. Neste contexto, invoca que o pedido de horário flexível requerido não se enquadra em nenhum dos turnos existentes, implicando assim períodos de trabalho a descoberto (1 hora e 15 minutos). Desta forma, a entidade empregadora demonstra objectiva e inequivocamente que o horário requerido põe em causa o normal funcionamento do estabelecimento, uma vez que resultaria em períodos a descoberto.

A aplicação deste regime especial defronta-se, em alguns casos, com situações de colisão de direitos e interesses entre os trabalhadores e trabalhadoras da mesma entidade empregadora. Várias entidades empregadoras invocam como fundamento para recusar a não atribuição do direito à flexibilidade de horário o facto de já existirem outros/as trabalhadores/as a usufruir do direito em causa, ou o facto de outros/as poderem, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo. Cumpre esclarecer que

o facto de já existirem determinados horários concedidos não implica que os horários requeridos mais tarde, no exercício do direito à conciliação, tenham que ser indeferidos, assim como não se consideram as situações hipotéticas de trabalhadores/as que, embora parecendo estar em condições de os requerer, não o fizeram. No caso de uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, deve a entidade empregadora, em cumprimento do princípio da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, proporcionar o gozo do direito de forma equitativa. Assim, devem os requerentes usufruir dos horários por si requeridos, pelo maior período de tempo possível¹¹⁹.

Outro argumento que as entidades empregadoras invocam para fundamentar a recusa prende-se com questões pontuais que decorrem do cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas. Neste sentido, relembro um processo que analisei, relativo a uma trabalhadora optometrista. A entidade empregadora não acedeu à concessão do horário pretendido pela trabalhadora, baseando-se no facto de não conseguir assegurar o serviço de optometria em determinados dias do mês de Dezembro, anexando um mapa de horário do mês em questão. Da análise do mapa, era perceptível que em determinados dias não iria existir, de facto, serviço de optometria, mas também se verificou que nesse mês uma das optometristas se encontrava de férias e outra de baixa médica. Esclareceu-se a entidade empregadora de que nas situações pontuais e fundamentadas, em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos sem o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço, poderá o empregador distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as o dever de garantir o funcionamento desse serviço, nos horários a descoberto. Nestas situações, o motivo alegado não se pode considerar justificativo para uma recusa de horário flexível por parte da entidade empregadora, devendo o/a trabalhador/a requerente usufruir do horário por si requerido, durante o maior período de tempo possível¹²⁰.

A nível procedimental, tal como acima referido, o empregador dispõe de vinte dias, após a recepção do pedido, para comunicar a intenção de recusa, podendo, posteriormente, o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação à intenção de recusa, no prazo de

119Verificando-se uma situação de colisão de direitos, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de Abril de 2010, processo n.º 123/09.OTTVNG.P2, refere que impor-se-á a cedência dos respectivos titulares dos direitos, na medida do necessário, “para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes.”. Informação disponível em www.dgsi.pt, consultado a 01.06.2017.

120Parecer n.º15/CITE/2017.

cinco dias a partir da sua recepção¹²¹. Terminado o prazo para apreciação, o Código prevê que seja a entidade empregadora a enviar o processo para a CITE. Neste contexto, importa fazer referência ao plasmado nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, considerando que o empregador aceita o pedido, nos seus precisos termos, caso não cumpra o dever de informar o trabalhador, no prazo de vinte dias, da sua decisão, assim como no caso de não remeter para a CITE o processo nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador. A este respeito, tive oportunidade de elaborar propostas de pareceres relativas às duas situações acima referidas¹²². Recordo o primeiro processo que me foi distribuído¹²³, em que a entidade empregadora excedeu o prazo de cinco dias a que alude o n.º 5 do artigo 57.º do CT, pelo que nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, o pedido foi aceite nos seus precisos termos. Vários são os processos que chegam à CITE, depois de decorridos os prazos e da não observância dos procedimentos legais. Isto indica, por um lado, desconhecimento e, por outro, desrespeito pelas normas laborais. Muitas questões esclarecidas no decorrer do estágio (Linha Verde e pedidos de informação) relacionavam-se com a questão do procedimento e correspondente tempestividade.

Uma vez recebido o processo pela CITE, esta dispõe de trinta dias para apreciar o mesmo e emitir parecer prévio. Para que seja possível a sua emissão, nele deve constar: cópia do pedido formulado pelo trabalhador/a e todos os documentos por ele/a anexados; exposição dos fundamentos que levaram à intenção de recusa; apreciação elaborada pelo/a requerente; e, por fim, documentos que a entidade empregadora julgue necessários para uma melhor análise do processo. Só assim é possível verificar se o fundamento para recusa se enquadra nos preceitos legais. O legislador, ao estabelecer a necessidade de envio do processo para a CITE (a entidade competente na área da igualdade de oportunidade de homens e mulheres), pretende que a questão possa ser analisada por uma entidade imparcial, por forma a promover a concretização dos prazos e procedimento legais, assim como a concretização dos preceitos legais relativos à parentalidade e à conciliação da vida profissional com a vida familiar. O parecer emitido pela CITE tem carácter obrigatório, isto é, no caso de parecer desfavorável à intenção de recusa, o pedido do trabalhador só pode ser afastado mediante decisão judicial contrária ao parecer, reconhecendo a existência

121Artigo 57.º, n.º4 do CT.

122A título de exemplo, refiram-se os Pareceres n.º661/CITE/2016, n.º652/CITE/2016 e o n.º655/CITE/2016, onde a entidade empregadora excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º3 do artigo 57.º do CT.

123Processo n.º1704/FH/2016, que deu origem ao Parecer n.º527/CITE/2016.

de motivo justificativo¹²⁴.

Previamente à análise do outro regime de conciliação da vida profissional com a vida familiar, gostaria de referir um processo que levantou uma questão interessante, sugestiva de que muitos processos remetidos à CITE poderiam ser revolvidos através de acordo entre as partes envolvidas. A particularidade deste caso manifesta-se pelo facto de que, apesar de ter sido alcançada uma solução entre a trabalhadora e a entidade patronal, o processo foi remetido na mesma à CITE. O acordo resultou de uma contraproposta realizada pelo empregador, tendo a mesma sido aceite pela requerente. Ainda assim, o processo foi analisado e foi emitido parecer prévio em sentido favorável à intenção de recusa. Porém, as partes podem fazer prevalecer os termos resultantes do acordo, considerando que estão em causa direitos disponíveis¹²⁵.

O exemplo acabado de relatar corresponde, no entanto, a uma minoria das situações. Apesar de ser visível a evolução a nível legislativo no âmbito da protecção da parentalidade, com medidas de promoção do exercício dos direitos e deveres parentais, em Portugal verifica-se que são ainda poucos os empregadores que concedem voluntariamente a possibilidade dos/as seus/suas trabalhadores/as prestarem serviço em regime de horário flexível. Há ainda que referir a situação em que existe parecer obrigatório da CITE, ou seja, o direito encontra-se reconhecido, mas a entidade empregadora não o reconhece, nem aplica o horário. É neste contexto que muitos trabalhadores/as apresentam queixa na CITE, como tentativa de verem concretizados os seus direitos. É fundamental o papel das entidades empregadoras na efectividade do direito em causa, devendo respeitar e cumprir um conjunto de práticas que facilitem a maior conciliação entre a vida familiar e doméstica e que, ao mesmo tempo, sejam propícias à evolução na carreira profissional. O n.º 5 do artigo 56.º foi aditado pela Lei n.º 120/2015, determinando que a avaliação e a progressão na carreira de trabalhador/a que tenha optado por trabalhar em regime de horário flexível não podem ser prejudicados¹²⁶.

Por fim, cumpre referir que durante a realização do estágio foi perceptível que cada vez mais trabalhadores/as requerem o presente mecanismo legal como forma de conciliar a vida profissional com a vida familiar. Prova disso é o facto de, num conjunto de vinte e

124Artigo 57.º, n.º7 do CT.

125Parecer n.º599/CITE/2016.

126A este respeito, consideram Paula Quintas e Hélder Quintas que “o legislador procurou evitar um tratamento discriminatório destes trabalhadores.”. Cfr., QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, 2016, p.163.

sete pareceres prévios por mim realizados, vinte e seis deles terem sido no âmbito da flexibilidade de horário, e de a maioria dos esclarecimentos na Linha Verde e respostas a pedidos de informação também se reportarem a esta questão. Ainda que a lei confira a possibilidade de o presente regime legal poder ser usufruído por qualquer um dos progenitores ou por ambos, numa óptica de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a verdade é que são as últimas as que mais vezes requerem a flexibilidade de horário. Nos ditos vinte e seis pareceres prévios, apenas sete foram requeridos por homens. Contudo, observei uma crescente preocupação do sexo masculino com os direitos relativos à parentalidade e à conciliação.

Como anteriormente referido, à exceção de um, todos os pareceres prévios elaborados ao longo do estágio foram concernentes ao horário flexível. Verifique-se:

- Parecer n.º527/CITE/2016 (processo n.º1704/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 26 de outubro de 2016;
- Parecer n.º556/CITE/2016 (processo n.º1810/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 9 de novembro de 2016;
- Parecer n.º598/CITE/2016 (processo n.º1848/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 23 de novembro de 2016;
- Parecer n.º599/CITE/2016 (processo n.º1862/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 23 de novembro de 2016;
- Parecer n.º600/CITE/2016 (processo n.º1900/FH/2016), aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 23 de novembro de 2016, com voto contra da Confederação do Turismo Português (CTP);
- Parecer n.º601/CITE/2016 (processo n.º1938/FH/2016), aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 23 de novembro de 2016, com votos contra da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), da Confederação do Turismo Português (CTP) e da Confederação Empresarial de

Portugal (CIP);

- Parecer n.º633/CITE/2016 (processo n.º1964/FH/2016), aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 7 de dezembro de 2016, com votos contra da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), da Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e da Confederação do Turismo Português (CTP);
- Parecer n.º634/CITE/2016 (processo n.º1963/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 7 de dezembro de 2016;
- Parecer n.º635/CITE/2016 (processo n.º2038/FH/2016), aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 7 de dezembro de 2016, com voto contra da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional CGTP-IN;
- Parecer n.º651/CITE/2016 (processo n.º2025/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016;
- Parecer n.º652/CITE/2016 (processo n.º2026/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016;
- Parecer n.º653/CITE/2016 (processo n.º2027/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016;
- Parecer n.º654/CITE/2016 (processo n.º2043/FH/2016), aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016, com votos contra da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), da Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e da Confederação do Turismo Português (CTP);
- Parecer n.º655/CITE/2016 (processo n.º2051/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016;

- Parecer n.º656/CITE/2016 (processo n.º2053/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016;
- Parecer n.º657/CITE/2016 (processo n.º2060/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016;
- Parecer n.º658/CITE/2016 (processo n.º2066/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016;
- Parecer n.º659/CITE/2016 (processo n.º2080/FH/2016), aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016, com voto contra da Confederação do Turismo Português (CTP);
- Parecer n.º660/CITE/2016 (processo n.º2081/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016;
- Parecer n.º661/CITE/2016 (processo n.º2108/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016;
- Parecer n.º4/CITE/2017 (processo n.º2119/FH/2016), aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 11 de janeiro de 2017, com 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);
- Parecer n.º14/CITE/2017 (processo n.º2164/FH/2016), aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 11 de janeiro de 2017, com 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);
- Parecer n.º15/CITE/2017 (processo n.º2165/FH/2016), aprovado por maioria dos

membros presentes na reunião da CITE de 11 de janeiro de 2017, com 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);

- Parecer n.º28/CITE/2017 (processo n.º2237/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 11 de janeiro de 2017;
- Parecer n.º40/CITE/2017 (processo n.º07/FH/2017), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 25 de janeiro de 2017;
- Parecer n.º45/CITE/2017 (processo n.º21/FH/2017), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 25 de janeiro de 2017.

Por fim, recordo um pedido de informação relativo ao primeiro parecer prévio que realizei¹²⁷. No processo em questão, a CITE emitiu parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, uma vez que, para além de não terem sido apresentadas exigências imperiosas do seu funcionamento, se verificou a preterição do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do CT, encontrando-se o pedido aceite nos seus precisos termos. No entanto, o trabalhador, no seu pedido de informação por correio electrónico, datado de trinta de Novembro de 2016, referiu que a entidade empregadora, após ter sido notificada pela CITE a vinte e seis de Outubro de 2016, ainda não lhe havia concedido o horário flexível. A este respeito, constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 7 do artigo 57.º do CT¹²⁸, que prevê que em caso de parecer desfavorável, o empregador só poderá recusar a sua concessão após decisão judicial em contrário.

O parecer prévio da CITE tem carácter obrigatório, pelo que a partir da sua notificação a entidade empregadora deve atribuir o horário requerido pelo trabalhador, caso contrário está a incorrer em contraordenação grave. Neste sentido, algumas queixas tratadas pelos juristas da CITE dizem respeito a trabalhadores/as a quem foi atribuído o direito através de parecer da CITE, mas que não viram reconhecida a concretização do

127Parecer n.º527/CITE/2016 (processo n.º1704/FH/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 26 de Outubro de 2016.

128Artigo 57.º, n.º10 do CT

mesmo, após notificada a entidade empregadora. Uma das queixas que analisei resulta do que se acabou de expor. A este respeito, importa esclarecer que após apresentação de queixa e consequente autorização por parte do/a trabalhador/a, o processo é reencaminhado pela CITE para os serviços da ACT, uma vez que é essa a entidade com competência inspectiva na área laboral. Outra questão também levantada em muitos esclarecimentos na Linha Verde e tema de uma das queixas que analisei, reporta-se à situação de um pedido de autorização para a prática de trabalho em horário flexível em que, uma vez requerido, a entidade empregadora não respeita o previsto no n.º 5 do artigo 57.º do CT, não sendo pedido emissão de parecer prévio à CITE. Também nesta situação a entidade empregadora incorre em contraordenação grave por violação do disposto nesse artigo.

4.2.2. Trabalho a tempo parcial

O Código do Trabalho prevê ainda outro mecanismo legal enquanto forma de organização do tempo de trabalho, com o objectivo de promover a conciliação da vida familiar com a vida profissional, juntamente com o regime legal acabado de analisar.

O regime em causa encontra-se previsto no artigo 55.º do CT e confere aos trabalhadores/as com responsabilidades familiares o direito de trabalharem a tempo parcial¹²⁹. O n.º 1 do referido preceito legal estabelece que o/a trabalhador/a com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, portador de deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, possa requerer autorização para trabalhar em regime de tempo parcial. O direito em causa pode ser usufruído por qualquer um dos progenitores ou por ambos (tal como na flexibilidade de horário) em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades. Verificou-se que algumas das questões levantadas em sede de Linha Verde começavam por se relacionar com o regime previsto no artigo 55.º do CT, mas acabavam por ser solucionadas com base no artigo 51.º do CT. A verdade é que muitos/as dos/as trabalhadores/as que pretendem usufruir do trabalho a tempo parcial têm filhos com idade inferior a seis anos de idade. O esclarecimento é dado no sentido em que ainda poderá ser usufruída a licença parental complementar na modalidade a tempo parcial, não carecendo esta de autorização. O/a trabalhador/a apenas informa a entidade empregadora.

¹²⁹Veja-se a anotação 89 do presente relatório.

Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do realizado a tempo completo, podendo ser exercido diariamente de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana¹³⁰. Em muitos casos a redução do tempo de trabalho para metade comporta perdas de rendimento que os progenitores não conseguem comportar. Recordo o atendimento feito a uma trabalhadora, na Linha Verde, a qual se preparava para requerer trabalho a tempo parcial, tendo contactado a CITE no sentido de saber o que aconteceria se a entidade empregadora recusasse o pedido. Foi esclarecida que no seu caso, uma vez que o pedido não contemplava metade do período de trabalho a tempo completo, estaria na disposição do empregador aceitar, ou não, o pedido¹³¹.

O pedido de prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogado até dois anos ou, caso exista um terceiro filho ou mais, até três anos, e no caso de filho com deficiência ou doença crónica, até quatro anos. O trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para o qual foi concedido ou então no da sua prorrogação, retomando o/a trabalhador/a a prestação de trabalho a tempo completo. O gozo do regime em causa impede que o trabalhador/a exerça outra actividade profissional, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviço fora da sua residência habitual, por desvirtuar a finalidade do direito concedido, de acordo com o n.º 5 do artigo 55.º do CT. A propósito da matéria em questão, recordo um pedido de informação de uma docente do ensino superior, com filhos menores de doze anos, que pretendia saber se poderia requerer o regime de prestação de trabalho a tempo parcial e quais seriam os impactos em termos de redução do vencimento e avaliação de desempenho. Foi esclarecida de que qualquer trabalhador/a com filhos com idade inferior a doze anos poderia requerer o regime de trabalho a tempo parcial e que o mesmo implicaria a redução do vencimento para um valor proporcional ao tempo de trabalho prestado. Contudo, caso optasse pelo gozo do direito em causa não poderia ser penalizada em termos de avaliação e de progressão na carreira¹³².

Os trâmites legais para o exercício do direito em causa encontram-se plasmados no artigo 57.º do CT, já anteriormente referidos. Não obstante, o regime em causa comporta algumas particularidades, nomeadamente no que diz respeito aos elementos que devem constar no pedido de autorização do requerente. Para além da declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente, que não se

130Artigo 55.º, n.º3 do CT.

131Esta questão será desenvolvida aquando da referência ao Parecer n.º555/CITE/2016.

132Artigo 55.º, n.º7 do CT.

encontra esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor tem actividade profissional, não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido do exercício de responsabilidades parentais, deve ainda ser indicada a modalidade pretendida no que à organização do trabalho a tempo parcial diz respeito.

Neste âmbito, aplicam-se os procedimentos e prazos já referidos no presente relatório, aquando da análise da flexibilidade de horário¹³³.

Durante o estágio tive oportunidade de realizar um parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de tempo parcial: Parecer n.º555/CITE/2016¹³⁴. O processo dizia respeito a uma trabalhadora com dois filhos (cinco e dois anos de idade), legalmente adstrita a 40 horas semanais. A pretensão reportava-se a um pedido de 30 horas de trabalho a tempo parcial, tendo o mesmo sido indeferido pela entidade empregadora. Neste processo há duas grandes questões a analisar. A primeira tem que ver com a necessidade de saber se, relativamente aos seus filhos, já teria gozado da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, como dispõe o n.º 2 do artigo 55.º do CT. A segunda relacionava-se com o facto de ter requerido a prática de 30 horas semanais em regime de tempo parcial (quando o seu tempo normal de trabalho corresponde a 40 horas semanais) e de não ter obtido acordo prévio com a entidade empregadora sobre a possibilidade do tempo parcial ser superior a metade do tempo completo, como refere o n.º 3 do artigo 55.º do CT.

Relativamente à primeira questão a legislação é bastante clara: há necessidade de usufruir em primeiro lugar do direito referido no artigo 51.º do CT, para que se possa requerer o regime previsto no artigo 55.º do CT. Neste caso concreto, a trabalhadora, que diz ter dois filhos, com 5 e com 2 anos de idade, não refere no seu pedido se gozou a licença parental complementar em qualquer das suas modalidades. Esta exigência compreende-se, uma vez uma dessas modalidades corresponde precisamente ao trabalho a tempo parcial até doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo. O seu gozo não carece de autorização da entidade empregadora, sendo suficiente, para o efeito, a informação a esta com trinta dias de antecedência, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho. No que concerne à segunda questão, o pedido da trabalhadora para a prática de trabalho a tempo parcial não corresponde a metade do tempo normal de trabalho a que está legalmente adstrita, ou seja, a vinte horas semanais.

133Ver o ponto referente ao horário flexível.

134Disponível para consulta nos anexos.

Consequentemente, não tendo havido acordo prévio com a entidade empregadora, não se verifica a exigência legal de fundamentar a recusa, como estipulado no n.º 2 do artigo 57.º do CT.

Durante a análise do processo, objectivou-se que a entidade empregadora ultrapassou o prazo estipulado de vinte dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do CT. Porém, não se poderá falar em aceitação nos precisos termos, porquanto não tenha havido acordo prévio, o tempo de trabalho deveria corresponder a metade do tempo completo, o que não se verificou. No caso concreto, o sentido do parecer foi favorável à entidade empregadora, em virtude de o pedido não configurar a metade do período de trabalho a tempo completo e de não ter existido acordo prévio. Salvaguarda-se a possibilidade, por parte da trabalhadora, caso assim o entenda, de apresentar novo pedido, atendendo às exigências legais que o dito parecer refere.

Apesar dos esclarecimentos efectuados¹³⁵, durante o estágio, verificou-se que o presente mecanismo legal, que permite aos trabalhadores organizar o tempo de trabalho por forma a conciliar a vida profissional com a vida familiar, ainda é pouco utilizado. Naturalmente, esta solução não se configura como a mais viável, tendo em conta que a retribuição auferida é reduzida em proporção do período de tempo efectivo de trabalho. Isto é, a retribuição corresponderá a metade daquilo que seria recebido se o/a trabalhador/a se encontrasse a exercer funções a tempo inteiro. A reduzida adesão a este regime foi sentida nos contactos com os trabalhadores, sendo prova disso o facto de os pedidos irem no sentido de prescindir apenas de algumas horas e não de metade do tempo de trabalho normal.

A CITE, no âmbito das suas competências, emite parecer prévio em caso de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, devendo a última basear-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador. Contudo, algumas entidades empregadoras, na mesma linha do horário flexível, insistem na apresentação de fundamentos insuficientes, não demonstrando objectiva e inequivocamente que o pedido de trabalho a tempo parcial constitui um prejuízo para o funcionamento do serviço em questão¹³⁶.

Como anteriormente referido, o número de pedidos de autorização para a prestação de trabalho a tempo parcial é reduzido. A suportar este facto, verifica-se que até à data da

135Através da Linha Verde e pedidos de informação.

136Neste sentido, veja-se o Parecer n.º270/CITE/2016.

redacção do presente relatório, dos 612 pareceres publicados¹³⁷, apenas sete se reportaram ao mecanismo legal em análise. Foi muito gratificante ter tido a oportunidade de realizar durante o estágio um parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, permitindo assim um conhecimento mais aprofundado nesta matéria. Esse parecer foi o: Parecer n.º555/CITE/2016 (processo n.º1819/TP/2016), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de nove de Novembro de 2016.

4.3. Igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional

Apesar dos progressos realizados nas últimas décadas, no sentido de uma maior igualdade entre homens e mulheres, ainda subsistem dúvidas de que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens. A igualdade entre os sexos torna-se efectiva quando se assegurarem as mesmas oportunidades, direitos e liberdades entre homens e mulheres. É neste sentido que a CITE desenvolve a sua actividade, por um lado, combatendo a discriminação em função do sexo no mercado de trabalho e, por outro, promovendo a igualdade entre os sexos e na partilha de responsabilidades, nomeadamente parentais, no âmbito laboral.

Se é verdade que esta questão tem relevo nas mais diversas esferas da vida social, no domínio laboral a problemática da igualdade entre homens e mulheres assume extrema importância, uma vez que, estando em causa relações laborais subordinadas, as situações de tratamento desigual são mais frequentes e mais difíceis de controlar, por ocorrerem dentro das empresas, onde a actuação do/a trabalhador/a subordinado/a se vê fragilizada pela sua posição negocial e económica¹³⁸.

O tema em análise assume, desde logo, especial atenção a nível europeu e internacional. No plano internacional, destaque-se a Convenção das Nações Unidas, de 18 de Dezembro de 1979, sobre “Eliminação de todas as Formas de Discriminação”, o artigo 2.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, referindo que todos os seres humanos

137Podem ser consultados em <http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2016.html>, consultados a 11.06.2017.

138RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Estudos de Direito do Trabalho: Volume I*, Coimbra, Almedina, 2003, p.227.

podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente, entre outras, o sexo e, ainda, as Convenções n.º 100¹³⁹ (sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres) e a n.º 156¹⁴⁰ (sobre a igualdade de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos) da OIT.

No que toca à igualdade entre homens e mulheres, o Direito Comunitário desempenhou um papel muito significativo, que se pode comprovar pelo número de Directivas e outras normas comunitárias secundárias, assim como pelo intenso trabalho desenvolvido pelo Tribunal de Justiça da União Europeia, na apreciação de questões que lhe são colocadas a propósito do tema em análise. Destaque-se a já referida Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006.

A nível nacional, a igualdade entre os sexos constitui um princípio humano fundamental e essencial para a construção de uma sociedade justa, encontrando-se salvaguardado no artigo 13.º da CRP. Na base do nosso sistema de protecção da igualdade no trabalho e no emprego está o n.º 2 do referido artigo constitucional, que proíbe expressamente a discriminação baseada no sexo. Encontramos ao longo da Constituição diversas projecções desse princípio, nomeadamente no artigo 47.º, que consagra a liberdade de escolha de profissão, no artigo 58.º, n.º 2, alínea b), relativo à igualdade de oportunidades na escolha da profissão e no acesso ao emprego e no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), o princípio da igualdade ao nível remuneratório¹⁴¹. No Código do Trabalho encontramos a tradução destes princípios constitucionais na subsecção destinada à igualdade e não discriminação, nos artigos 23.º e seguintes.

No artigo 23.º do CT estão definidos conceitos importantes como o de discriminação directa e indirecta¹⁴², trabalho igual e trabalho de valor igual. Desta forma, surge a necessidade de clarificar estes conceitos para melhor compreensão do tema em análise.

Assim, o artigo 23.º, n.º 1, alínea a) do CT considera discriminação directa quando,

139Adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 29 de Junho de 1951.

140Adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 23 de Junho de 1981.

141Incumbe ao Estado, para assegurar o direito ao trabalho, promover a preocupação igualitária que transparece da alínea a) n.º 1 do artigo 59.º, impondo aos poderes públicos a promoção de políticas destinadas a “combater a desigualdade social de condições de acesso profissional e, em particular, a eliminar na prática a tradicional desigualdade de oportunidades para as mulheres”. Cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 243/94 disponível em www.pgdlisboa.pt/, consultado a 01.06.2017,

142O legislador nacional acolheu no artigo 23.º do CT a definição de discriminação directa e indirecta prevista no artigo 2.º, n.º1, alíneas a) e b), da Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu, de 5 de Julho.

em razão de um factor de discriminação¹⁴³, uma pessoa é sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável¹⁴⁴¹⁴⁵. Este conceito deve ainda ser interpretado em conjugação com o preceituado no artigo 25.º do CT, que admite não constituir discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação, quando este for requisito justificável e necessário para um objectivo legítimo. Neste sentido, constate-se a importância que o TJE assume nesta matéria, salientando-se o papel pioneiro de um dos seus acórdãos¹⁴⁶, que considerou o prejuízo causado a uma mulher tendo em conta o seu estado de gravidez, discriminação directa em função do sexo, não havendo necessidade de um elemento de comparação. Esta situação afigura-se como “a óbvia excepção à necessidade de encontrar um elemento de comparação adequado, pelo menos no âmbito da legislação da UE e no contexto do emprego.”¹⁴⁷.

No que concerne a esta questão, pode verificar ao longo do estágio que a discriminação em função do sexo está muitas vezes relacionada com o estado de gravidez, lactância ou puerpério ou, ainda, com o gozo de licença parental em qualquer das suas modalidades. A este propósito, refira-se a questão da protecção no despedimento. Apesar de não ter tido a oportunidade de realizar um parecer prévio neste âmbito, pode verificar, através das reuniões de juristas onde os processos são analisados e debatidos, a existência de indícios discriminatórios que levam à inclusão daquelas trabalhadoras no despedimento. A maioria dos pareceres prévios emitidos pela CITE corresponde a oposições aos despedimentos. Durante as actividades desenvolvidas no estágio foi perceptível que muitas são as trabalhadoras que contactam os serviços da CITE, reportando situações de discriminação ou o receio de virem a ser vítimas de discriminação, atendendo ao facto de

143Em articulação com o previsto no artigo 24.º, n.º1, onde são elencados, a título exemplificativo, factores de discriminação.

144Esclarecem David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás que “obriga portanto a um raciocínio de comparação entre dois ou mais trabalhadores que encontrando-se em situações comparáveis (não obrigatoriamente iguais) seja manifesto o prejuízo de um deles em razão de um fenómeno discriminatório.”. FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, Coimbra, Almedina, 2016, p.90.

145A este respeito, importa referir o Acórdão do TJE, Allonby c. Accrington & Rossendale College, de 13 de Janeiro de 2004, processo C-256/01, que traduz a importância de fazer prova do elemento de comparação, por forma a demonstrar a situação de discriminação. No caso, o TJE concluiu não existir uma semelhança suficiente entre a situação de um e de outro.

146Acórdão Dekker, de 8 Novembro de 1990, processo C-177/88, publicado na Coletânea de Jurisprudência 1990.

147Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, Conselho da Europa, *Manual sobre a Legislação Europeia Antidiscriminação*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2011, p. 28.

se encontrarem grávidas, puérperas ou lactantes. Desta forma, verifica-se que a discriminação directa é mais facilmente identificável do que a discriminação indirecta, uma vez que se reporta a um tratamento menos favorável de pessoas em situações comparáveis, estando na sua origem a presença de um dos factores discriminatórios previstos na lei.

A discriminação indirecta, nos termos do artigo 23.º, n.º 1, alínea b) do CT, ocorre sempre que um critério, prática ou disposição aparentemente neutro seja susceptível de desencadear efeitos desproporcionais no seio do grupo de pessoas afectado por motivo de factor discriminatório. Por outro lado, o conceito é delimitado negativamente pela lei quando esse critério, prática ou disposição for “objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;”. Relativamente ao tema em apreço, o TEDH tem declarado em alguns dos seus mais recentes acórdãos que “uma medida ou política geral com efeitos prejudiciais desproporcionados sobre um determinado grupo pode ser considerada discriminatória, ainda que não vise especificamente o referido grupo”.

Os/as trabalhadores/as que apresentem queixa por motivos de discriminação directa ou indirecta, devem indicar o trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, mas compete ao empregador provar que a diferença de tratamento não se baseia em qualquer factor de discriminação, de acordo com o n.º 5 do artigo 25.º do CT. Este preceito revela-se de extrema importância, uma vez que seria difícil para o/a trabalhador/a provar que foi alvo de discriminação, comprometendo a aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento. A nível comunitário, o artigo 19.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, estabelece que em situações de discriminação directa ou indirecta, incumbe à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.

Relativamente ao momento anterior à celebração do contrato de trabalho, há que salvaguardar a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e, nos termos do artigo 24.º, n.º 1 do CT, ninguém poderá ser privado, beneficiado ou privilegiado no que diz respeito aos critérios de selecção. Neste sentido, por forma a combater-se a discriminação directa, não devem os anúncios de oferta de emprego incluir indicadores de preferência pelo sexo, orientação sexual, raça ou religião, por exemplo, assim como fazer menção a elementos da vida pessoal, nomeadamente do estado civil ou situação económica. Conclui-

se, assim, que os critérios de selecção devem ser claros, objectivos e imparciais.

Face ao exposto e atendendo às competências da CITE, no cumprimento do disposto na alínea l) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, a mesma procedeu, em 2015, à recolha e análise aleatória de 6.074 anúncios de oferta de emprego¹⁴⁸ disponíveis em endereços electrónicos nacionais¹⁴⁹.

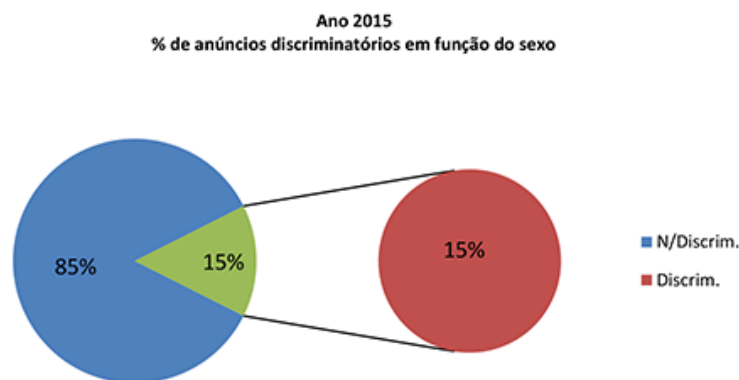


Figura 2 - Análise de anúncios de trabalho no âmbito do cumprimento das disposições legais sobre discriminação.

Resulta da análise do gráfico que a maioria dos anúncios cumpre os requisitos legais relativos à igualdade entre os sexos e não discriminação. Contudo, 15% dos anúncios afiguram-se discriminatórios em função do sexo, violando o disposto nos artigos 24.º e 30.º do CT. Estes anúncios constituíram indicadores de discriminação por serem dirigidos directamente a um dos sexos (geralmente masculino) e/ou por não conterem indicação visível e clara de que a oferta se destina a trabalhadores/as de ambos os sexos (M/F). A CITE procedeu ao contacto das entidades empregadoras anunciantes que violavam os preceitos legais relativos à igualdade entre os sexos e não discriminação, informando-as sobre a legislação aplicável, da necessidade de cumprirem a lei e de promoverem a igualdade em função do sexo e não discriminação.

Ainda a respeito da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, recorde um contacto recebido na Linha Verde, feito por uma trabalhadora que tinha acabado de ser mãe e que havia sido alvo de discriminação durante um processo de recrutamento. Esse processo envolvia várias etapas, tendo a trabalhadora em questão sido seleccionada para a fase das entrevistas e aí questionada sobre a sua situação familiar. Foi excluída do

148A discriminação directa, definida na alínea a), do n.º1 do artigo 23.º do CT, manifesta-se de forma evidente em anúncios de oferta de emprego apenas para um dos sexos.

149 Retirado de <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html> e consultado a 01.06.2017.

recrutamento a partir do momento em que referiu ter um bebé, o que implicava futuras faltas e usufruto das licenças legalmente previstas. A trabalhadora foi aconselhada a prestar queixa e informada de todas as diligências necessárias. Recordo também um outro contacto na Linha Verde, de uma trabalhadora que tinha sido seleccionada para a fase de entrevista e que, como tinha acabado de ter um bebé, questionava se teria de prestar essa informação. Verifica-se que a situação familiar é factor de discriminação por parte das entidades empregadoras, no momento da contratação. Também foi possível constatar ao longo do estágio que, quando decidiam apresentar queixa junto da CITE, trabalhadores e trabalhadoras demonstravam um enorme receio de potenciais situações de retaliação, despedimento ou exclusão. A apresentação de queixas nos serviços da CITE depende da autorização prévia do/a trabalhador/a para que seja contactada e notificada a entidade empregadora, dando-se cumprimento ao princípio do contraditório. Quando percebiam isso, muitos desistiam das suas pretensões, por entenderem que entrariam em conflito directo com o empregador, ficando assim comprometido o combate a estas práticas discriminatórias.

Relativamente à execução do contrato de trabalho, a igualdade remuneratória assume um papel importante para alcançar a tão desejada igualdade entre homens e mulheres. O ordenamento jurídico português prevê normas promotoras de igualdade retributiva, estabelecendo no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP¹⁵⁰ o princípio de que para trabalho igual, salário igual¹⁵¹, sendo a retribuição auferida, por todos os trabalhadores, segundo a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho¹⁵². A igualdade de condições de

150Que reconhece o direito fundamental a uma justa remuneração.

151Nas palavras de António Monteiro Fernandes, o princípio “a trabalho igual, salário igual” não constitui certamente “uma directriz uniformizante e massificadora”, não obstante a que se procure uma “verdadeira equidade, concreta e não abstracta ou formal”. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18.ª edição, Coimbra, Almedina, 2017. Também neste sentido, Rui Medeiros refere que “Do artigo 59.º, n.º 1, alínea a), resulta, desde logo, a proibição de diferenciações arbitrárias em matéria de retribuição. Não se trata da consagração de uma igualdade meramente formal e unifomizadora.”. MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, 2017, p.833.

152 Relativamente a esta questão há divergência na doutrina e na jurisprudência. Rui Medeiros refere que “Num entendimento mais restritivo, embora não se conteste obviamente que 'o princípio de que a trabalho igual, salário igual, não proscreve ou impede as diferenças retributivas', defende-se que tais diferenças só são 'legítimas e podem ser praticadas pelo empregador desde que justificadas por razões conexas com a diferente qualidade, quantidade e natureza do trabalho prestado.' (...) Todavia, uma parte significativa da doutrina e da jurisprudência mais recente sustenta que o princípio da igualdade não impede a diferenciação de tratamento, mas apenas a discriminação arbitrária e irrazoável, não devendo considerar-se violadoras da Constituição certas diferenciações retributivas com base em critérios que não se reconduzem à quantidade, natureza e qualidade do trabalho, pelo que apenas se veda 'as situações em que,

trabalho entre homens e mulheres é igualmente garantida no n.º 1 do artigo 31.º do CT, considerando que os elementos que determinam a retribuição não podem conter qualquer discriminação fundada no sexo. Contudo, não se poderá falar em discriminação quando as diferenças no que toca à retribuição assentam em critérios que são aplicados de forma igual a homens e mulheres. O princípio da igualdade retributiva não será violado quando as diferenças salariais existentes numa mesma categoria se reportam a questões de antiguidade, assiduidade, habilitações ou produtividade, por exemplo¹⁵³. A este propósito, refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO¹⁵⁴, “ (...) sendo proibida a discriminação remuneratória com base no sexo (...)”, não basta, para a sua comprovação, que o trabalhador ou a trabalhadora alvo “(...) invoquem (...) a mesma categoria que o trabalhador de referência que aufera menor salário (...), será necessário ainda aferir a identidade valorativa de funções e da quantidade de trabalho prestado, sob pena de se frustrar o princípio do trabalho igual, salário igual (...)”¹⁵⁵. Só assim se poderá falar em discriminação.

Apesar de se tratar de um princípio basilar para a construção de uma sociedade justa, e do enquadramento legal nacional, europeu e internacional, as desigualdades salariais entre homens e mulheres no trabalho persistem. A este respeito, tome-se a Declaração do Primeiro Vice-Presidente Frans Timmermans e das Comissárias Věra Jourová e Marianne Thyssen, a propósito do Dia Europeu da Igualdade Salarial, referindo que “Os homens e as mulheres são iguais na União Europeia, sendo este um dos nossos valores fundamentais. Mas no nosso mercado de trabalho, mesmo em 2016, isso ainda não é uma realidade. A verdade é que o trabalho continua a ser um domínio em que homens e mulheres não têm as mesmas oportunidades. Para um trabalho equivalente, os homens são, em média, mais bem pagos.”.

Esta situação parece desajustada em pleno século XXI. Portanto, é preciso que, a

perante trabalho igual ou de valor igual, a retribuição seja diferente sem uma causa de justificação objectiva.’”. MEDEIROS, Rui, *O Direito Fundamental à Retribuição – Em especial, o princípio a trabalho igual salário igual*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2016, pp.72 e 73.

153Veja-se neste sentido o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 584/98 que “impõe que a remuneração do trabalho obedeça a princípios de justiça. Ora, a justiça exige que quando o trabalho prestado for igual em quantidade, natureza e qualidade seja igual a remuneração. E reclama que a remuneração seja diferente, pagando-se mais a quem tiver melhores habilitações ou mais tempo de serviço. Deste modo se realiza a igualdade.”. Informação disponível em <http://www.pgdlisboa.pt/>, consultado a 01.06.2017.

154RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117 em Portugal*”, Revista da Ordem dos Advogados, Ano 57, 1997, pp.159-181.

155Veja-se neste sentido o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 7 de maio de 2003.

par de preceitos legais e políticas referentes à igualdade, opere também a mudança de mentalidades. O desafio passa por saber conciliar da melhor maneira a vida profissional e a vida privada, para que homens e mulheres possam desenvolver todo o seu potencial no seio da vida profissional e da vida familiar. Neste sentido, e ainda na sequência da Declaração a propósito do Dia Europeu da Igualdade Salarial, importa referir que “Os homens devem poder cuidar dos seus familiares tal como as mulheres, e as empresas devem poder conservar e promover as mulheres qualificadas de que a Europa precisa.”. Será, por isso, necessário alcançar um ponto de equilíbrio nos mais variados níveis entre homens e mulheres, começando pela partilha de responsabilidades familiares.

A verdade é que a desigualdade salarial é um problema universal e que persiste desde a inserção da mulher no mercado de trabalho. A título de exemplo, em Portugal, as mulheres ganham, em média, menos 18% do que os homens¹⁵⁶. Situação semelhante é vivida na Islândia. Apesar de ser considerado pelo Fórum Económico Mundial o melhor país do mundo em termos de igualdade entre os sexos, as islandesas ganham, em média, entre 14% a 18% menos do que os islandeses. Contudo, aquando das comemorações do Dia Internacional da Mulher do presente ano, o governo islandês anunciou que iria submeter ao parlamento a proposta de lei que prevê que todos os empregadores tenham de provar que pagam o mesmo salário para trabalho igual, independentemente da etnia, da nacionalidade, do sexo ou da sexualidade. A Islândia será, assim, o primeiro país a exigir prova de igualdade salarial às empresas¹⁵⁷. Desta forma, compete aos Estados tomar todas as medidas necessárias para garantir que homens e mulheres têm oportunidades iguais no local de trabalho. Promover a igualdade salarial contribui igualmente para a melhoria da igualdade entre homens e mulheres em geral no mundo do trabalho.

A discriminação negativa entre homens e mulheres é uma questão persistente e um problema que a sociedade actual precisa de combater, de forma a que a sustentabilidade social e o desenvolvimento humano não sejam inibidos¹⁵⁸. As situações de discriminação são mais frequentes do que imaginava antes do estágio na CITE, pelo que é necessário desenvolver mecanismos de combate a essas práticas discriminatórias. A CITE tem, ao

156Informação retirada de <https://observatorio-das-desigualdades.com>, consultado a 01.06.2017.

157Informação retirada de <https://www.weforum.org/agenda/2017/03/iceland-could-become-the-first-country-to-require-equal-pay-iceland-will-make-employers-prove-they-offer-equal-pay/>, consultada a 01.06.2017.

158RÊGO, Maria do Céu da Cunha, *Igualdade, Precariedade e Estabilidade nas Relações Laborais: O Trabalho das Mulheres in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias* (coord.: António Moreira), Coimbra, Almedina, 1998, pp.297-302.

longo dos tempos, desenvolvido um trabalho em rede com organizações e empresas, com o intuito de promover a Igualdade de Género no trabalho e no emprego, tendo sido criado um fórum de empresas para a Igualdade de Género (IGEN), que a CITE também integra. O requisito de adesão traduz-se no compromisso de adopção de medidas e práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres e combate a todas as formas de discriminação.

De acordo com o definido na sua lei orgânica, a CITE, perante situações de discriminação baseadas no sexo, no âmbito laboral, procede à adopção de todas as diligências necessárias para verificar a existência, ou não, de indícios discriminatórios. A este respeito, recordo um atendimento presencial por mim realizado. A situação reportava-se a uma trabalhadora que exercia funções enquanto vigilante, juntamente com três colegas do sexo masculino. A trabalhadora sentia-se vítima de discriminação uma vez que, estando em causa horários por turnos e rotativos, no período de um ano de trabalho sempre lhe foi atribuído o horário nocturno. Perante esta situação, foi aconselhada a apresentar queixa junto dos serviços da CITE, de forma a que fossem adoptadas todas as diligências necessárias para averiguar a existência de discriminação. Foi também explicado que seria necessário dar o seu consentimento expresso para que a CITE pudesse contactar a entidade empregadora, de forma a que a outra parte se pudesse pronunciar, em sede de contraditório. Confirmando-se a discriminação, é elaborado um parecer, sem carácter vinculativo, com o intuito de realizar recomendações à entidade empregadora. Muitas vezes os processos seguem para a ACT, uma vez que se trata de uma entidade com competência inspectiva e que poderá averiguar se a situação de discriminação cessou ou não.

Por fim, importa referir que o Código do Trabalho¹⁵⁹ prevê que a discriminação ilegal de qualquer trabalhador/a lhe confere legitimidade para a obtenção de uma indemnização, com fundamento em responsabilidade civil, por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Ainda no âmbito desta matéria, aborda-se de seguida o assédio nas suas duas vertentes: sexual e moral.

159 Artigo 28.º do CT.

4.3.1. Assédio: Moral e Sexual

O ordenamento jurídico português, no artigo 29.º do CT, estabelece a proibição de assédio, definindo-o como “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”¹⁶⁰. O assédio pode ser moral, também designado de *mobbing*, e sexual, traduzindo-se num conjunto de comportamentos¹⁶¹ continuados, que perduram no tempo, entendidos como abusivos e indesejados. Estas duas manifestações de assédio constituem formas de discriminação no local de trabalho e são proibidas por lei. A protecção concedida ao trabalhador é alargada ao candidato a emprego, por se encontrar numa posição de especial vulnerabilidade¹⁶².

Através das actividades realizadas ao longo do estágio, verifiquei que o grande efeito destas práticas se traduz na vontade do/a lesado/a em dar por terminada a relação laboral existente com o empregador. Poderá assim o assédio ser entendido como forma de contornar o despedimento sem justa causa. Nas palavras de PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS “Pretendem, outrossim, promover, com a situação criada, a denúncia do contrato de trabalho, por puro desgaste do trabalhador, nos casos em que este não cometeu qualquer infracção laboral (logo o despedimento por causa imputável ao trabalhador terá que ser desconsiderado), somente deixou de ser desejado ou foi preterido a favor de outro trabalhador.”.

Na esfera laboral, o *mobbing*¹⁶³ ou assédio moral representa a “perseguição movida a um trabalhador”¹⁶⁴, através da prática reiterada¹⁶⁵ de ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, com o objectivo de diminuir a sua auto-estima, perturbando-o

160Artigo 29.º, n.º1 do CT.

161Como uma palavra, um gesto ou uma atitude.

162QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, 2016, p.129.

163Relativamente à origem do termo, refere Luís Menezes Leitão que “A origem do termo provém da etiologia, descrevendo o comportamento de animais em bando ou manada que actuam concertadamente em ordem a hostilizar um dos seus elementos e a expulsá-lo do grupo”. LEITÃO, Luís Manuel Menezes, 2016 p.179.

164LEITÃO, Luís Manuel Menezes, 2016 p.179.

165A este respeito, Diogo Mareco refere que “trata-se de um conjunto de situações que separadamente poderiam até não ter relevo jurídico, mas que pelo seu carácter reiterado são aptas a atingir um objectivo ou a produzir um efeito em outrém, que não é por este último pretendido.”. MARECOS, Diogo, 2017, p.159.

emocionalmente e, em última análise, de levá-lo a abandonar o posto de trabalho. ISABEL RIBEIRO PARREIRA refere que “(...) em geral, o assédio moral consubstancia uma violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso (...)”¹⁶⁶. Trata-se, portanto, de um processo e não de um mero fenómeno ou acto isolado.

São exemplos de actos e comportamentos susceptíveis de serem classificados como assédio no trabalho: promover o isolamento social ou falta de contacto em relação a colegas¹⁶⁷, definir objectivos impossíveis de atingir, desvalorização do trabalho, esvaziamento de funções¹⁶⁸ ou funções inadequadas, ameaças sistemáticas de despedimento, fazer brincadeiras frequentes de conteúdo ofensivo, entre outros. Em consequência deste tipo de comportamento reiterado, o trabalhador vê-se perseguido e desmotivado no seu trabalho. Com este tipo de condutas, o empregador procura que o trabalhador, por si próprio, proceda à cessação do contrato de trabalho, denunciando-o¹⁶⁹, ou que aceite a revogação do mesmo, mediante uma compensação de valor diminuído¹⁷⁰.

O n.º 1 do artigo 29.º do CT reconhece a existência de assédio discriminatório e assédio não discriminatório¹⁷¹. Se o comportamento em causa se basear num factor de discriminação, nomeadamente a raça, a nacionalidade, a religião ou a idade, estaremos na presença de um assédio discriminatório. Neste caso, aplica-se todo o regime dos artigos 23.º e seguintes do CT¹⁷², incluindo o regime probatório consagrado no n.º 5 do artigo 25.º do CT, segundo o qual cabe ao trabalhador indicar o género de discriminação e os padrões de comparação, incumbindo ao empregador o ónus de provar que a diferença de tratamento

166PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O assédio moral no trabalho*, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho: *Memórias*, (coord.: António Moreira), Coimbra, Almedina, 2003, p.214.

167Nas palavras de Júlio Vieira Gomes “(...) frequentemente adoptam-se medidas para impor o isolamento social do trabalhador, que podem consistir em proibir aos outros trabalhadores que lhe dirijam a palavra, em reduzir-lhe os contactos com clientes ou, mesmo em impor-lhe um isolamento físico.”. GOMES, Júlio Vieira, 2007, p.433.

168O legislador proíbe expressamente políticas de esvaziamento de funções. Cfr. Artigo 129.º, n.º1, alínea b) do CT, relativo à prestação efectiva de trabalho.

169Cfr. Artigo 400.º e seguintes do CT.

170Cfr. Artigo 349.º e seguinte do CT.

171Não se exige que o assédio seja baseado num factor de discriminação. Veja-se o Acórdão da Relação do Porto, de 14 de Janeiro de 2016, processo n.º 1565/14.5T8LRA.CI que esclarece “II – O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas: assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo; e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseie em nenhum factor discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise afastar o trabalhador da empresa (mobbing)”. Informação disponível em www.dgsi.pt, consulado a 01.06.2017.

172E não apenas o artigo 28.º do CT.

não assenta em qualquer factor de discriminação. O Código de 2009¹⁷³ não estabelece uma correspondência entre assédio e discriminação, limitando-se a consagrar aplicável ao assédio o regime indemnizatório estabelecido para a discriminação. Cabe então ao trabalhador que invoque assédio a prova dos factos constitutivos do mesmo, bem como dos restantes pressupostos exigidos para o nascimento da obrigação de indemnização.

Em síntese, as situações de assédio moral não discriminatório obedecem ao estabelecido no artigo 342.º do CC e as situações de assédio moral discriminatório ao consagrado no artigo 25.º, n.º 5 do CT, verificando-se que “da qualificação do comportamento como discriminatório resulta uma evidente vantagem para o lesado.”¹⁷⁴¹⁷⁵.

Ao longo das actividades realizadas, tive a possibilidade de contactar de perto com situações de assédio moral. A este respeito, recorro um atendimento presencial cuja situação se reportava a uma trabalhadora com um filho já maior de idade, portador de deficiência. A trabalhadora relatou que, subitamente, havia sido isolada dos demais colegas de trabalho, tendo sido transferida para uma sala que viria a ser ocupada exclusivamente por ela, desviada dos gabinetes dos restantes colegas. Relatou também situações de esvaziamento de funções e atribuição de funções inadequadas à sua função na empresa. Apesar de ter interpelado a entidade empregadora nesse sentido, a situação perdurou no tempo. Se, por um lado, a situação resultava num enorme desgaste emocional para a trabalhadora, por se sentir marginalizada e afastada do normal ambiente de trabalho e dos colegas e traduzindo-se na vontade de se desvincular do posto de trabalho, por outro lado, havia a preocupação com a manutenção do posto de trabalho. Com o esvaziamento de funções e atribuição de funções inadequadas, não iria conseguir cumprir os objectivos propostos, aquando da avaliação, receando vir a ser despedida. Neste contexto, aconselhou-se a vítima a fazer queixa junto dos serviços da CITE, encaminhando-a para a ACT, de forma a que a situação pudesse ser averiguada e o local de trabalho

173Diferentemente do previsto no Código de 2003, que estabelecia: “Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador” (artigo 24, n.º1), sendo aplicado todo o regime da discriminação no acesso ao emprego e no trabalho, aos casos de assédio. Desta forma, competia ao empregador provar que o comportamento adoptado não era discriminatório (artigo 23.º, n.º3).

174A este respeito, António Monteiro Fernandes refere: “julga-se que o teor do artigo 29.º do CT, redundando na reserva do expediente da inversão do ónus da prova às situações de assédio discriminatório, e deixando assim a descoberto desse recurso a maioria das situações merecedoras de idêntico nível de tutela, viola a obrigação de transposição das pertinentes directivas comunitárias.”. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18.ª edição, Coimbra, Almedina, 2017, p.244.

175SANTOS, Pedro Barrambana, *Do Assédio Laboral: Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, Coimbra, Almedina, 2017, pp.302-306.

inspeccionado. É através da apreciação das queixas apresentadas na CITE que esta desempenha um papel essencial no combate a este tipo de práticas. Contudo, como já anteriormente referido, poucas são as queixas que se realmente se efectivam.

O assédio sexual é referido no n.º 2 do Código do Trabalho, que considera como tal “o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.” São comportamentos de assédio sexual aqueles que resultam em insinuações sexuais (piadas ou comentários ofensivos/inadequados sobre o corpo e/ou de carácter sexual), convites de teor sexual, propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, tentativa de contactos físicos não desejados (como tocar, agarrar, apalpar, por exemplo) e, ainda, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais. O elemento comum é “a rejeição do comportamento do assediador por parte da vítima e a sua consideração como inapropriado.”¹⁷⁶.

Ainda a este propósito, ISABEL RIBEIRO PARREIRA alerta para a dimensão da matéria do assédio sexual no local de trabalho e fora do local de trabalho, referindo que “todos os comportamentos que o concretizam fora do local e horário de trabalho podem, mesmo assim, assumir relevo laboral como actos ilícitos, desde que impliquem consequências directas ou indirectas na relação de trabalho.”¹⁷⁷.

Importa referir que esta realidade afecta tanto homens como mulheres, embora sejam conhecidos mais casos de assédio sexual onde a vítima se refere ao sexo feminino.

Durante o estágio na CITE não contactei, em nenhuma das actividades por mim realizadas, com a questão do assédio sexual.

O assédio sexual e moral constituem formas de discriminação no local de trabalho, pelo que urge dar visibilidade a estas realidades, para que medidas adequadas sejam adoptadas no seu combate. Neste sentido, a CITE criou em 2013 um guia de cariz informativo¹⁷⁸, o qual se revelou um instrumento de apoio às entidades empregadoras, públicas ou privadas, assim como às vítimas, esclarecendo sobre o fenómeno do assédio e auxiliando na sua prevenção e combate.

176LEITÃO, Luís Manuel Menezes, 2016 p.177.

177PARREIRA, Isabel Ribeiro *O assédio sexual no trabalho in* IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho: *Memórias* (coord.: António Moreira), Coimbra, Almedina, 2002, p.162.

178Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf, consultado a 01.06.2017.

Mais recentemente, em 2015, em parceria com o CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género –, a CITE desenvolveu um estudo¹⁷⁹ sobre assédio sexual e moral no local de trabalho, que teve como ponto de partida a comparação de dados recolhidos num inquérito sobre assédio sexual a mulheres em 1989. O objecto de investigação em 2015 também se estendeu ao assédio moral, tendo sido inquiridos homens e mulheres, diferentemente de 1989, em que só foram inquiridas mulheres.

Da análise do estudo, verifica-se uma diminuição das práticas de assédio sexual sobre mulheres no local de trabalho.

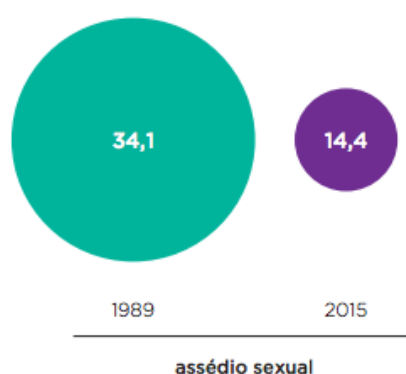


Figura 3 - Percentagem de assédio sexual sobre mulheres em Portugal, em 1989 e 2015.

Dos resultados apresentados, podemos verificar que grandes transformações se deram na sociedade portuguesa com o avançar do tempo, reflectindo uma maior consciência da mulher quanto aos seus direitos enquanto cidadã e trabalhadora, assim como um maior conhecimento e reacção perante situações de assédio sexual no local de trabalho. Desta forma, fica demonstrado como o conhecimento e esclarecimento sobre o assédio são factores determinantes para a sua prevenção e combate.

¹⁷⁹Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf, consultado a 01.06.2017.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. Apreciação das actividades desenvolvidas

O estágio na CITE foi uma experiência muito completa, por abranger não só a vertente académica e profissional, mas também por permitir o desenvolvimento da componente pessoal. O contacto diário com a realidade vivida pelos/as trabalhadores/as que recorrem aos serviços da CITE, através da Linha verde ou através de correio electrónico, tornou-me, definitivamente, um ser mais humano e mais sensível a uma realidade que não é a minha e, por isso, menos egoísta. Todo o trabalho desenvolvido permitiu, não só pôr em prática conhecimentos teóricos apreendidos na Licenciatura e no Mestrado, mas também a aquisição de novos conhecimentos numa vertente prática, que tanto desejava. Foi também interessante sentir uma evolução técnica e pessoal à medida que o tempo passava e à medida que me iam sendo atribuídas tarefas.

Dentro das actividades desenvolvidas ao longo do estágio, dou especial destaque ao apoio jurídico prestado e à elaboração de pareceres. Ter tido a oportunidade de prestar esse apoio, através da Linha Verde ou dos contactos telefónicos, foi uma experiência gratificante. Dos contactos em Linha Verde chegam até nós histórias dramáticas e situações precárias de trabalhadores/as desesperados/as que vêem a CITE como o último recurso para poderem ver os seus direitos salvaguardados. Nestes contactos telefónicos, para além de esclarecimentos técnico-jurídicos, presta-se também apoio no sentido de escutar o problema que é levantado. O especial realce desta actividade também se deve ao facto de esta possibilitar um contacto directo com trabalhadores/as e com entidades empregadoras, permitindo, assim, uma melhor análise e percepção da realidade laboral actual.

A elaboração de pareceres foi a actividade mais estimulante intelectualmente. Isto porque cada caso é um caso, exigindo sempre uma avaliação meticulosa dos processos que nos são atribuídos diariamente. Cumulativamente, reveste-se de especial importância a apresentação dos pareceres nas reuniões de juristas e nas reuniões de tripartida, permitindo o desenvolvimento das minhas capacidades de argumentação, oratória e síntese.

Ao longo do estágio, foram vinte e sete os pareceres por mim realizados, sendo que todos eles eram dirigidos ao tema da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Não obstante, apesar do enfoque dado a esta matéria por via da redacção dos

pareceres, realço que todas as matérias foram devidamente estudadas e abordadas. O balanço relativamente aos conhecimentos adquiridos nos restantes domínios é positivo.

Ainda a respeito da elaboração de pareceres, realço a confiança depositada em mim e no meu trabalho, pela Dr^a Joana Gíria, aquando da reunião tripartida de 21 de Dezembro de 2016, na qual apresentei onze projectos de parecer. Numa circunstância de maior volume de trabalho, provocada por um aumento da quantidade de processos remetidos diariamente à CITE, fui a jurista com mais processos nessa reunião. De facto, à medida que me fui sentido mais à vontade com as matérias abordadas, a redacção de pareceres tornou-se cada vez mais célere e, conseqüentemente, a quantidade de processos por mim recebidos foi aumentando gradualmente. Desta forma, os meus dias na CITE foram sempre produtivos, em constante desafio e motivadores, dada a diversidade de casos e processos.

Algo que me deixou bastante orgulhosa e concretizada foi o convite para integrar a equipa de juristas da CITE durante um período de seis meses, num futuro próximo.

Não posso deixar de salientar o papel essencial de todos os elementos que constituem a equipa jurídica da CITE, pelo apoio e disponibilidade demonstrados, pelo contributo para o meu desenvolvimento e pelo estímulo da minha autonomia, fazendo-me sentir, verdadeiramente, parte daquela equipa.

Este estágio de cinco meses revelou-se fundamental para a minha formação actual, pelo que a apreciação global das actividades desenvolvidas ao longo do mesmo é extremamente positiva.

5.2. Relação com a Orientadora e com a Supervisora Interna

A supervisão interna ficou a cargo da Dr^a Joana Gíria, Presidente da CITE, com a qual desenvolvi a melhor das relações. Desde a reunião em que ficou definida a planificação do estágio até à etapa destinada à redacção do presente relatório, senti-me à vontade para pedir auxílio em qualquer dificuldade que surgisse. A Dr^a Joana demonstrou ainda um grande interesse em acompanhar de perto todas as minhas actividades, assim como a minha evolução ao longo do estágio. Considero ter atingido todos os objectivos a que me propus e devo-o, em grande parte, ao seu apoio e preocupação. Com o desenrolar do tempo, depositou em mim e no meu trabalho cada vez mais confiança, sendo prova disso a supra mencionada reunião, em que me atribuiu onze processos. Por fim, manifestou

a vontade de ver prolongado o meu trabalho naquela instituição.

A orientação do relatório ficou a cargo da Doutora Helena de Melo, com a qual também estabeleci a melhor das relações. Numa fase inicial, o contacto surgiu com o objectivo de lhe dar conhecimento do plano de estágio que havia sido definido com a Presidente da CITE. A interacção com a mesma intensificou-se após a conclusão do estágio, isto é, no momento em que comecei a escrever o presente relatório.

5.3. Expectativas iniciais vs Realidade vivida: influência

Aquando da introdução deste relatório, referi que o estágio seria a forma de ver alcançados os meus objectivos pessoais. Após cinco meses de passagem pela CITE, posso afirmar que os mesmos foram atingidos e, até, superados.

O contacto directo com os trabalhadores/as e entidades empregadoras foi determinante na percepção do mundo real do trabalho. Confesso que antes do estágio na CITE, e por nunca ter tido uma experiência semelhante, a minha visão do contexto laboral era bem mais positiva. Ao longo das actividades desempenhadas apercebi-me de que, apesar dos direitos estarem legalmente consagrados, existe ainda uma grande dificuldade na sua concretização prática. Assim, ficou claro que muitos dos direitos e deveres não são respeitados. Nomeadamente, no que diz respeito aos direitos concedidos no âmbito da parentalidade, são mal percebidos pelas entidades empregadoras, que os vêem como factor de menos eficiência no trabalho, menos horas de trabalho e que, como tal, comportam prejuízos. Como também referi na introdução, um dos motivos determinantes para a escolha da CITE como instituição acolhedora do meu estágio prendia-se com o meu especial interesse pela Igualdade de Género. Relativamente a esta matéria, verifiquei que os comportamentos discriminatórios são superiores ao esperado, o que traduz um facto surpreendente, uma vez que nos encontramos em pleno século XXI.

De facto, as percepções que tinha sobre o quotidiano laboral sofreram alterações após a experiência prática desenvolvida ao longo do estágio.

Já referi a importância que o apoio jurídico teve enquanto ferramenta essencial na aprendizagem e consolidação de conhecimentos técnico-jurídicos, uma vez que se reporta a uma consulta jurídica de Direito Laboral sobre questões relacionadas com a missão da CITE. Contudo, foi no âmbito pessoal que esta actividade superou as minhas expectativas,

tendo desenvolvido a minha sensibilidade enquanto ser humano.

O contacto com situações tão diversas permitiu-me um maior desenvolvimento profissional, contribuindo para um maior conhecimento técnico-jurídico.

Não restam dúvidas de que o meu percurso profissional será marcado positivamente pela experiência vivida na CITE, uma vez que “cresci” enquanto jurista. Não poderia estar mais satisfeita com o que aprendi e com o meu contributo, a nível jurídico e pessoal.

Esta foi, sem hesitação, a melhor escolha para concluir o Mestrado em Direito Forense e Arbitragem.

BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João, *Contratos de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra editora, 2005.

- *O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias* (coord.: António Moreira), Coimbra, Almedina, 2002.

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, Conselho da Europa, *Manual sobre a legislação europeia antidiscriminação*, Luxemburgo, Serviço das Publicações da União Europeia, 2011.

BELEZA, Teresa Pizarro, *Direito das mulheres e da igualdade social: a construção jurídica das relações de género*, Coimbra, Almedina, 2010.

CANAS, Rita da Silva, *Suspensão Laboral – Ausência temporária da prestação de trabalho*, tese de Doutoramento, Coimbra, Almedina, 2017.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Considerações sobre o Estatuto Jurídico-Laboral da Mulher*, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias* (coord.: António Moreira), Coimbra, Almedina, 2002.

DRAY, Guilherme, *O Princípio da Protecção do Trabalhador*, tese de doutoramento, Coimbra, Almedina, 2015.

FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito do Trabalho - A relação individual de trabalho*, 4ª edição revista e ampliada, Coimbra, Almedina, 2016.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18.ª edição, Coimbra, Almedina, 2017.

GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, Vol.I,

Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

GONÇALVES, Luísa Andias, *A inexecução do contrato de trabalho – um enfoque à luz da igualdade efectiva entre sexos*, tese de Doutoramento. Disponível em http://www.fd.unl.pt/anexos/conteudos/tese_luisaandias.pdf, consultado pela última vez a 01.06.2017.

- *A protecção social da parentalidade*, in I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais – As Novas Relações Laborais, Leiria, 2012. Disponível em http://cicje.ipleiria.pt/files/2014/09/actas_I_CICJE_VF1.pdf, consultado pela última vez a 01.06.2017.

- *Os direitos fundamentais à maternidade e à paternidade Vs. o direito fundamental à liberdade de empresa*, in Revista de Estudos Politécnicos, Vol. III, n.º 13, 2010, p.57 a 73.

GUERREIRO, Maria das Dores / LOURENÇO, Vanda / PEREIRA, Inês, *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, 4ª edição, Lisboa, CITE, 2006. Disponível em http://cite.gov.pt/imgs/downlds/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf, consultado pela última vez a 01.06.2017.

LEITÃO, Luís Manuel Menezes, *Direito do Trabalho*, 5ª edição, Coimbra, Almedina, 2016.

LEITE, Jorge, ROUXINOL Milena da Silva, *Capítulo 3 – Enquadramento Jurídico-Institucional* in Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso (coord.: Virgínia Ferreira e Rosa Monteiro), 1ª edição, Lisboa, CITE, 2013. Disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Trab_Iguald_DSocial_Estudios9.pdf, consultado pela última vez a 01.06.2017.

MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Comentado*, 3ª edição, Coimbra, Almedina,

2017.

MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 10ª edição, Coimbra, Almedina, 2016.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7ª edição, Coimbra, Almedina, 2015.

MEDEIROS, Rui, *O Direito Fundamental à Retribuição – Em especial, o princípio a trabalho igual salário igual*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2016.

MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 2ª edição revista, 2017.

MIRANDA Jorge, *Direitos Fundamentais*, Reimpressão 1ª edição, Coimbra, Almedina, 2017.

MONTEIRO, Rosa, *Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo in A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego Em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (coord.: Virgínia Ferreira), 2ª edição, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2010.

OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade do género*, 2ª edição, 2007.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O assédio sexual no trabalho in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias* (coord.: António Moreira), Coimbra, Almedina, 2002, p.162.

- *O assédio moral no trabalho, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*, (coord.: António Moreira), Coimbra, Almedina, 2003.

QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, 4ª edição, Coimbra, Almedina, 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117 em Portugal*, in *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 57, 1997, pp.159-181.

- *Estudos de Direito do Trabalho: Volume I*, Coimbra, Almedina, 2003.

- *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*, 4ª edição, Coimbra, Almedina, 2015.

- *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Coimbra, Almedina, 2016.

RÊGO, Maria do Céu da Cunha, *Igualdade, Precariedade e Estabilidade nas Relações Laborais – O Trabalho das Mulheres*, in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (coord.: António Moreira), Coimbra, Almedina, 1998.

- *A construção da Igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa*, in *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego Em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (coord.: Virgínia Ferreira), 2ª edição, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2010.

RIBEIRO, Sandra, “*Tempo para ter tempo*”, artigo de opinião, disponível em <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/trabgravid.pdf>, consultado pela última vez a 01.06.2017.

SANTOS, Pedro Barrambana, *Do Assédio Laboral – Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, Coimbra, Almedina, 2017.

WALL, Karin, *A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar em casais com filhos: Perspectivas masculinas*, In *A Vida Familiar no Masculino: Negociando velhas e novas masculinidades*, (coord.: WALL, Karin, ABOIM, Sofia, CUNHA, Vanessa), Lisboa, CITE, 2010.

ANEXOS

Anexo 1

PARECER N.º 555/CITE/2016

ASSUNTO: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Processo n.º 1809/TP/2016

I - OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 25.10.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de tempo parcial solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no bloco operatório.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 16.09.2016, refere o que a seguir se transcreve:

“... Enfermeira do mapa de pessoal do ... em regime de Contrato Individual de Trabalho, a exercer funções no bloco operatório, vem nos termos previstos nos artigos 55.^a e seguintes do Código do Trabalho, solicitar autorização para a prática do horário em regime de tempo parcial 30 horas semanais, pelo período de 2 anos, com início em 1 de janeiro de 2017.

Para o efeito declaro:

- Que os menores de 5 e 2 anos vivem comigo, em comunhão de mesa e habitação;
- É a primeira vez que solicito regime de trabalho a tempo parcial por responsabilidades familiares;
- O pai tem atividade profissional e não se encontra em regime de tempo parcial;
- Pretendo que a carga horária de 30 horas semanais, seja distribuída entre as 08:00 horas e as 20:00 horas, todos os dias da semana, de acordo com a escala de serviço.”.

1.3. Em 13.10.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa, em 16 de setembro de 2016, em que solicita alteração de horário, por ser trabalhador com responsabilidades familiares – filho menor, informa-se que o mesmo foi indeferido por deliberação do Conselho de Administração de 12 de outubro de 2016.”.

1.4. Sendo a deliberação nos seguintes termos:

“Indeferido por falta de recursos para cumprimento do horário integral em 7 dias x 24 horas e devido ao grande nº de pedidos.”.

1.5 A trabalhadora, em 18.10.2016, veio reiterar o seu pedido, esclarecendo que o facto de se encontrar divorciada com dois filhos menores, à sua guarda e sem qualquer tipo de ajuda, a impede de praticar o horário de 40 horas semanais em regime de “roulement”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Lei Fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “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.”

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho:

“1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 – O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 – Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.....”.

2.3.1.De salientar que, de acordo com o previsto no n.º 2 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, o exercício do direito ao regime de trabalho a tempo parcial, pressupõe o anterior gozo da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.

2.3.2.Por seu turno, é de acautelar que nos termos do n.º 3 do citado artigo 55.º do Código do Trabalho, “salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana”.

2.3.3 Ora, para que o/a trabalhador/a possa exercer o direito a trabalhar a tempo parcial, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “(...) deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”.

2.4. No entanto, admite o legislador que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na

impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT), devendo a entidade empregadora comunicar a sua decisão no prazo de 20 dias, de acordo com o previsto no n.º 3 do citado artigo.

2.5. No contexto descrito, a trabalhadora que diz ter dois filhos de 5 e 2 anos de idade, não refere no seu pedido, se relativamente a estes gozou a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 55.º do Código do Trabalho e, por outro lado, requereu a prática de 30 horas semanais, em regime de tempo parcial (correspondendo o seu horário a tempo completo a 40 horas semanais) não se afigurando, contudo, ter obtido acordo prévio da entidade empregadora sobre a possibilidade do tempo parcial ser superior a metade do tempo completo, como estipulado no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho.

2.6. Face ao exposto, verifica-se que, nos termos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, não tendo havido acordo prévio da entidade empregadora, apenas se exigiria que a recusa fosse fundamentada nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho se o pedido configurasse um período normal de trabalho de metade do tempo completo, ou seja de 20 horas semanais.

2.7. Por outro lado, embora não tendo sido cumprido o prazo de 20 dias previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não pode ser considerado como aceite o pedido nos seus precisos termos, porquanto não tendo havido acordo prévio, conforme referido no 2.6 do presente parecer, o tempo de trabalho deveria corresponder a metade do tempo completo, o que não se verifica no caso em concreto.

III – CONCLUSÃO

3.1 Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de tempo parcial, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de o pedido não contemplar a metade do período de trabalho a tempo completo e a entidade empregadora não ter dado acordo.

3.2 A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido, tendo em consideração as exigências legais referidas no presente parecer.

3.3 O empregador tem o dever de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

Anexo 2

PARECER N.º 556/CITE/2016

ASSUNTO: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho

Processo n.º 1810/FH/2016

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu a 25.10.2016 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de urgência geral.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 27.09.2016, refere o que a seguir se transcreve:

“Eu, ..., Enfermeira no Serviço de Urgência Geral no ... com o n.º mec.: ..., venho por este meio solicitar a V. Exa. a autorização de trabalho em regime de horário flexível, segundo o artigo 57.º do Código do Trabalho. Declaro sob Compromisso de Honra que tenho uma filha de quatro meses, ..., que vive em comunhão de mesa e habitação comigo e com o meu cônjuge ..., sendo estes os constituintes do agregado familiar. Consequentemente, a atividade laboral do meu marido situa-se em ... e com o horário das 9h às 18h30h, o que impossibilita este de cuidar da nossa filha após o fecho do infantário. Assim sendo, sem retaguarda familiar para cuidar da menor após o horário praticado pelo infantário (7h30 às 18h30), solicito realizar o horário das 8h às 14h durante 24 meses. Nestes termos peço deferimento.”.

1.3. Em 13.10.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte: “Em resposta ao requerimento apresentado por V. Exa, em 27 de setembro de 2016, em que solicita alteração de horário, por ser trabalhador com responsabilidades familiares – filho menor, informa-se que o mesmo foi indeferido por deliberação do Conselho de Administração de 12 de outubro de 2016.”

1.4. Sendo a deliberação nos seguintes termos: “Indeferido por falta de recursos para cobertura do horário integral em 7dias x 24 horas e devido ao grande n.º de pedidos.”

1.5. Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pela trabalhadora a 18.10.2016, como de seguida se transcreve: “Eu, ..., Enfermeira no Serviço de Urgência Geral no ... com o n.º mec.: ..., venho desta forma manifestar a V. Exa., a minha não concordância com a recusa do pedido de horário flexível por mim realizado, ao abrigo do artigo 56.º, do Código do Trabalho, uma vez que este não foi fundamentado, como consta nos termos n.º 4 do artigo 57.º da Lei 7/2009 Código do Trabalho, que assim cito “no caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa”, o que tal não aconteceu. De acordo com o n.º 2 do artigo 57.º da lei 7/2009 do Código do Trabalho “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” o que não acontece no serviço em que exerço a minha atividade laboral. Visto a equipa de Enfermagem ser composta por mais de 30 Enfermeiros Generalistas, não ocupando nenhum cargo relevante e insubstituível. Mais informo que comuniquei ao serviço a minha disponibilidade de mobilização dentro da instituição, caso seja necessário.”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Lei Fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e dos pais trabalhadores que “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.”.

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar

o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do

trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitarem um horário que lhes permita exercerem as responsabilidades familiares, e promovendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, em cumprimento dos deveres que decorrem dos artigos 127.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1, alínea b), ambos do Código do Trabalho.

2.7. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível com início às 08h e termo às 14h, realizando, assim, 6 horas de trabalho diário.

2.8. A entidade empregadora recusa, referindo “falta de recursos”. Contudo, não apresenta razões que a possam fundamentar, não podendo, por isso, ser enquadrada no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9. A este respeito importa fazer referência ao n.º 2 e n.º 3 artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, cujo teor se transcreve:

“2 - Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o sábado ou o domingo.

3 - A aferição da duração do trabalho normal deve reportar-se a um conjunto de quatro semanas.”.

2.10. A trabalhadora requerente presta a sua atividade em horário semanal de 40 horas, conforme informa a entidade empregadora. Ora, do exercício de um horário de trabalho de acordo com o seu pedido, resultaria a prática de apenas 30 horas semanais.

2.11. Todavia, tendo a trabalhadora direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso complementar, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do citado Decreto-Lei, em cada semana só poderia realizar 30 horas, visto que o seu pedido apenas contempla uma amplitude horária de 6 horas diárias.

2.12. Assim sendo, nos termos em que o pedido é formulado, a trabalhadora não perfaria a carga horária semanal de 40 horas a que está legalmente adstrita, pelo que se afigura que o que solicita é inexecutável.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

3.2. A trabalhadora, se assim o entender, poderá apresentar novo pedido, tendo em consideração as exigências legais que se referem no presente parecer.

3.3. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

Anexo 3

PARECER N.º635/CITE/2016

ASSUNTO: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2038/FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 22.11.2016 da entidade empregadora ... , pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 26.10.2016, refere o que a seguir se transcreve:

“Exmo. Senhor,

Venho pela presente na qualidade de trabalhadora da Pastelaria ... desde 12 de Novembro de 2010, requer nos termos e para os efeitos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho:

1º

Que me seja concedida autorização para trabalhar por um período não inferior a 4 anos em horário flexível, de segunda a sexta-feira.

2º

Com efeito, resulta do art.º56 do Código de Trabalho que “O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele vive em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”

3º

Ora, como é do seu conhecimento, a requerente e aqui trabalhadora foi mãe há dois anos (junta cópia de certidão de nascimento da menor) e passou recentemente por um processo de separação com o pai da mesma.

4º

Assim, a requerente assumiu por si só as responsabilidades parentais da menor ... vivendo com ela em comunhão de mesa e habitação conforme estipula o artigo 56.º do Código do Trabalho.

5º

Até à data a requerente tem um horário de trabalho fixo das 07h00 da manhã até às 15h00.

6º

Não lhe permitindo com este horário entregar a filha menor na creche, bem como regular de forma coerente e dignificante as responsabilidades parentais, processo que corre termos no tribunal de Família e Menores de Coimbra, sendo de todo relevante a aqui requerente poder ter uma maior flexibilidade a nível de horário de trabalho para poder ter a guarda da menor.

7º

A requerente habita igualmente com o seu filho de 15 anos igualmente menor, que depende única e exclusivamente de si, não tem mais apoio familiar nas proximidades da área em que reside.

8º

Assim, e por habitar com o filho de 15 anos e com a filha de dois anos, não tendo qualquer outro apoio familiar na área da residência a mesma necessita de uma maior flexibilidade para poder entregar a menina na creche da parte da manhã e poder ir buscar a menina.

9º

Pelo exposto a ora requerente pretende que lhe seja conferida a flexibilidade de horário de trabalho para poder entregar a menor na creche, dado esta só abrir para receber as crianças às 08h00, entrando ao serviço na pastelaria “...” às 08.15h e saindo às 16h15.

10º

Desta forma a requerente e aqui trabalhadora cumpre as 40 horas semanais, não prejudicando a entidade patronal, nem a execução do serviço.

Nestes termos requer-se:

- A flexibilidade do horário de trabalho a executar pela trabalhadora para o horário entre as 08h15 até 16h15.”.

1.3. Em 16.11.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Exma Sra,

Eu, ..., Empresária em Nome Individual, venho por este meio informar que é de todo impossível conceder-lhe o horário que me solicitou na carta por nós enviada em 26 de Outubro: das 8h15 às 16h15.

Como sabe, desde que celebrou contrato comigo, sempre teve um horário flexível, o qual foi estabelecido conforme, o que na altura, me solicitou. Sempre organizei o seu horário de forma a que trabalhasse no horário das 7h00 às 15h00 de 2ª a 6ª feira, considerando o facto de ser viúva e ter um filho a seu cargo.

Tal como é do seu conhecimento, várias vezes precisei que trabalhasse em outros horários, bem como ao sábado e domingo. No entanto, sabendo e compreendendo a sua situação, sempre organizei o seu horário de maneira diferente das outras colaboradoras. Como sabe, todas elas têm filhos. Algumas delas têm, inclusive, filhos com necessidades especiais.

Como é do seu conhecimento, o horário de funcionamento do estabelecimento é das 7h30 às 22h00 de Domingo a Sábado, estando o horário de trabalho organizado em 2 turnos: 7h00 às 15h00 e das 15h00 às 23h00.

Como sabe, em cada turno, apenas trabalham 2 pessoas, desta forma, não há a menor possibilidade de uma colega ficar sozinha até às 8h15.

Como certamente compreenderá, não será possível contratar ninguém para trabalhar apenas 1h15 min por dia. Mas, mesmo que fosse, a entidade não tem condições financeiras para o fazer.”.

1.4 Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e dos pais trabalhadores que “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.”.

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar

o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da

amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitarem um horário que lhes permita exercerem as responsabilidades familiares, e promovendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, em cumprimento dos deveres que decorrem dos artigos 127.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1, alínea b), ambos do Código do Trabalho.

2.7. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível com início às 08h15 e termo às 16h15, de segunda a sexta-feira, pelo período de 4 anos.

2.8. A entidade empregadora recusa, referindo que “o horário de funcionamento do estabelecimento é das 7h30 às 22h00 de Domingo a Sábado, estando o horário de trabalho organizado em 2 turnos: 7h00 às 15h00 e das 15h00 às 23h00. Como sabe, em cada turno, apenas trabalham 2 pessoas, desta forma, não há a menor possibilidade de uma colega ficar sozinha até às 8h15.”.

2.9. Face ao exposto, resulta que o pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora não se encaixa em nenhum dos turnos existentes e implica períodos a descoberto (1h15 minutos).

2.10. Portanto, a entidade patronal demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço, verificando-se a existência de períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela requerente.

2.11. Assim, considera-se que, em concreto, a recusa está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III - CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7.12.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).

Anexo 4

PARECER N.º 15/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2165/FH/2016

I – OBJETO

1.1.A CITE recebeu a 19.12.2016 da entidade empregadora ... , pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... , Optometrista.

1.2. No pedido apresentado pela trabalhadora em 18.11.2016, é solicitado horário flexível de segunda a sexta-feira, a realizar das 10:00h às 19:00h, com uma hora de intervalo para refeição, de forma a completar a carga horária semanal de 40 horas, até que as menores perfaçam 12 anos de idade, sem prejuízo de continuar a usufruir da dispensa de trabalho para frequência de aulas. Mais declara que as menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Em 06.12.2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“Exma. ... ,

(...)

Ora, sem prejuízo do que se refere infra, adiantamos, desde já, que é nossa intenção recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, o que se faz com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da nossa empresa, bem como na impossibilidade de a substituir atenta a composição de trabalhadores que constituem o estabelecimento de ..., por colega que exerça funções de Optometrista.

Para mais, verifica-se a absoluta falta de preenchimento dos requisitos legais de que a atribuição de um horário de trabalho flexível depende.

Como é do seu conhecimento, foi contratada pela ... para o exercício das funções de Optometrista, em cumprimento a um horário de trabalho por turnos rotativos, distribuído de Segunda-Feira a Domingo, o qual pressupõe, também, a prestação de trabalho durante todo o período de funcionamento do estabelecimento comercial, e nos vários turnos que o compõem.

(...)

O estabelecimento comercial da ... sito no Centro Comercial ... tem o seguinte horário de funcionamento: Segunda-Feira a Domingo, das 10 às 24 horas.

Por sua vez, os horários de início e termo do período normal de trabalho são realizados em regime de turnos rotativos, entre as 10 e as 24 horas, conforme abaixo melhor se explicará.

O referido estabelecimento comercial é constituído por 6 trabalhadores com as seguintes funções/categorias profissionais:

- 1 Gerente de Loja – com regime de isenção de horário de trabalho e que não é e/ou tem de ser integrado nos turnos praticados pela equipa;

- 3 Optometristas – em regime de turnos rotativos e com adaptabilidade, ambos com um regime de 40 horas semanais, a que, em média, correspondem 8 horas diárias;

- 2 Vendedores – em regime de turnos rotativos e com adaptabilidade, todos com um regime de 40 horas semanais, a que, em média, correspondem 8 horas diárias.

Por forma a garantir a disponibilidade total dos serviços prestados pela ... em qualquer horário de funcionamento que os clientes/potenciais clientes do referido estabelecimento e de modo a assegurar os dias de descanso semanal obrigatório e complementar e/ou férias, dado que, por norma, há 1 elemento da equipa que está em descanso, a Empresa vê-se constrangida a realizar os seguintes turnos:

- 1º Turno – das 10:00 H às 19:00 H, composto por 1 vendedor e 1 optometrista; Ou em determinadas épocas do ano, a abertura do estabelecimento é assegurada por um vendedor, e o optometrista inicia as suas funções às 11:00 (terminando às 20:00);

Uma vez que as consultas de optometria são dadas num gabinete, interno e fechado, sito dentro do próprio estabelecimento comercial, é obrigatório que pelo menos 1 vendedor coincida no mesmo horário com o optometrista, de modo a assegurar quer o atendimento de outros clientes mas também a própria segurança da loja.

· 2º Turno – das 15:00 H às 24:00 H, composto, no mínimo, por 1 vendedor e 1 a 2 optometristas;

O Gerente de Loja procura estar uns dias em horário mais próximo à abertura do estabelecimento comercial e outros dias em horário de encerramento.

O actual Gerente de Loja do estabelecimento comercial acima identificado detém, por acaso, formação em Optometria.

Contudo, ainda que, em casos pontuais e/ou urgentes, possa esporadicamente realizar essas tarefas, a sua função é a de Gerente de Loja e, actualmente, uma vez que a loja apenas dispõe de 2 vendedores, quando 1 está ausente, o Gerente já o substitui de algum modo, pelo que não poderá, cumulativamente substituir o Optometrista. Em todo o caso, a Empresa não pode dispensar o Gerente das principais funções que lhe estão incumbidas para a substituir – substituição necessária já que, como explicado, a equipa de optometristas tem de estar composta por três profissionais, para garantir o funcionamento do estabelecimento comercial em causa e ainda, por questões de normas de saúde, é obrigatório a loja ter sempre 1 Optometrista.

Ora, atendendo à rentabilidade económica do próprio estabelecimento comercial (vendas/número de clientes), com margens de lucro limitadas e com os custos fixos das rendas dos estabelecimentos em centros comerciais, não tem a ... como proceder, a médio prazo, à contratação de um 7.º elemento fixo e assumir os custos inerentes a uma nova contratação ou ao aumento do quadro de pessoal, sobretudo de um trabalhador com as funções de Optometrista com os montantes que lhe estão associados.

A título exemplificativo, se a ... praticasse no mês de dezembro de 2016 o horário que é requerido pela trabalhadora ... no melhor dos cenários, conforme resulta do mapa em anexo, não teria como assegurar a existência, em permanência, dos serviços de um Optometrista nos dias 7 (dia em que a loja ficaria apenas com um colaborador das 10 às 19 e outro das 15 às 24), 9 (no turno das 15 às 24); 10, 11, 17, 18, 19, 20, e 31 todos do

mês de dezembro, de modo a conseguir que os restantes elementos cumpram os dias de descanso semanal obrigatórios.

A Empresa não pode, igualmente, viabilizar um pedido que é realizado por um período de 9 (nove) anos – intervalo que medeia até os seus filhos atingirem os 12 anos de idade – já que não consegue antever as condições do mercado e da sua actividade em Portugal por tal extensão de tempo. Tal não significa, à semelhança do passado, que não venha, no futuro, a poder aceder a este.

Também não pode obrigar que os outros 2 Optometristas, que também têm filhos menores de 12 anos, sempre que realizem turnos de segunda a Sexta-feira, o realizem unicamente em horário nocturno, isto é, se o horário do primeiro turno lhe for atribuído, os outros 2 colaboradores com a função de Optometrista teriam de ser obrigatoriamente integrados no 2.º turno, das 15 às 24 horas.

Com efeito, não é possível, igualmente atender ao horário que solicita de Segunda a Sexta-Feira dado que o mesmo é incompatível com o regime pelo que são abrangidos os 4 vendedores deste estabelecimento comercial e que resulta da cláusula 29.ª, n.º1, alínea b) do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, pela prestação de trabalho em dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) sem descanso semanal fixo.

Se a ... trabalhar de 2.ª a 6.ª feira, significa que os outros 2 optometristas, para que a loja se mantenha aberta ao público, trabalhem quase sempre aos fins-de-semana. Caso um destes trabalhadores falte, nomeadamente aos fins-de-semana, ou se ausente para férias (como é o que se prevê com a ... que tem de gozar férias no mês de dezembro, e que irá estar ausente da empresa dado que irá ser submetida a uma intervenção cirúrgica), o estabelecimento comercial ficará impedido de prestar os serviços de optometria nos dias acima identificados.

Adicionalmente, para sair às 19:00, um colaborador terá que fazer a sua pausa de descanso para jantar entre as 18:00 e as 19:00, de modo a que o mesmo não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivas, assegurando a existência, em permanência, de pelo menos um optometrista.

Uma empresa como a ... inserida dentro de um centro comercial como o “...” no qual existem actualmente, pelo menos, mais três estabelecimentos concorrentes (“...”, “...” e

“...”), tem de garantir (i) a abertura do estabelecimento do cliente entre as 10H e as 23H ou as 24H, bem como (ii) o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e o fecho e (iii) que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeto para poder proporcionar aos potenciais clientes um serviço de permanência, sob pena de os mesmos, de imediato, recorrerem a uma loja concorrente.

Acresce que, num sector caracterizado pela necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, só a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que não se beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de assistência familiar – sendo que, nesta loja em particular, todos os trabalhadores têm filhos menores de 12 anos:

- a. Gerente (...): 2 filhos menores de 12 anos;
- b. Vendedora (...): 1 filho menor de 12 anos;
- c. Vendedora (...): 2 filhos menores de 12 anos;
- d. Optometrista (...): 2 filhos menores de 12 anos; e
- e. Optometrista (...): 1 filho menor de 12 anos.

A Empresa ainda que tente procurar atender aos pedidos que visam a conciliação da vida familiar com a profissional não tem dúvidas que o seu pedido não será bem atendido pela restante equipa, que reclamará com toda a certeza, estar perante uma situação de colisão de direitos, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 335.º do Código Civil, procurando que todos possam poder praticar equitativamente turnos rotativamente em regime diurno e nocturno de modo a que tenham a possibilidade de acompanhar também os filhos que deles dependem.

Informamos, para mais, que o seu pedido não se enquadra no conceito de um “horário flexível”, correspondendo, antes, à determinação fixa do horário de trabalho a praticar, desconsiderando, em absoluto, o horário de trabalho por turnos (com a respectiva rotatividade) que negociou com a nossa empresa, distribuído pelos vários dias da semana.

Em acréscimo a um pedido de trabalho de 2.^a a 6.^a feira, ao informar que pretende manter o pedido d eventual dispensa adicional para frequência a aulas significa que, poderá, nem sequer, cumprir as 8 horas de trabalho diárias que propõe no pedido que nos dirige, o que

comprometerá efectivamente o funcionamento do estabelecimento comercial, podendo, no limite, o estabelecimento comercial ter que encerrar se não tiver colaboradores para assegurar a sua abertura ao público.

(...)

Desta feita, e atentando a todo o supra exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que nos dirige, o qual não tem sequer em consideração a moldura de horário que consigo foi contratado (e que implicava a total disponibilidade para a prestação de trabalho em regime de turnos pelos vários dias da semana, incluindo com a prestação de trabalho nocturno) sendo impossível a sua substituição atenta a actual composição de colaboradores do referido estabelecimento – especialmente tendo em consideração que a atribuição de tal horário seria por um período de 9 (nove) anos. Assim, a sua presença revela-se indispensável, dado que apenas existem 3 Optometristas e é necessário assegurar o normal funcionamento da empresa dentro do horário de abertura ao público o que se tornará impraticável com o pedido que nos dirigiu.

Ficamos naturalmente ao dispor para qualquer esclarecimento adicional que julgue necessário e estamos disponíveis para a ajudar a encontrar uma solução intermédia.”

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação apresentada pela trabalhadora a 09.12.2016, esclarecendo que se encontra de baixa médica desde 28 de maio e, por esse motivo, não se compreende na plenitude os motivos invocados pela entidade empregadora para não lhe atribuírem o horário requerido. Mais informa que não desiste da sua pretensão.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Lei Fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e dos pais trabalhadores que

“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.”.

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em

que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitarem um horário que lhes permita exercerem as responsabilidades familiares, e

promovendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, em cumprimento dos deveres que decorrem dos artigos 127.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1, alínea b), ambos do Código do Trabalho.

2.7. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível com início às 10h00 e termo às 19h00, com uma hora de intervalo para refeição, até que as menores perfaçam 12 anos de idade, sem prejuízo de continuar a usufruir da dispensa de trabalho para frequência de aulas.

2.8. Em face dos motivos invocados pela entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador com responsabilidades familiares, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível nem converter tal horário em horário rígido, correspondendo o pedido do trabalhador a uma amplitude enquadrável nos turnos existentes.

2.9. De acordo com o anteriormente referido, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.10. Assim, esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá, então, escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais eficazmente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

2.11. Na intenção de recusa, a entidade empregadora alega que se a trabalhadora requerente passasse a exercer o seu horário de trabalho apenas no turno das 10h às 19H, de segunda a sexta-feira, o serviço de optometria ficaria comprometido, sobretudo em caso de férias e/ou falta de algum elemento.

2.12. Apresenta, ainda, um mapa de horário para o mês de dezembro através do qual exemplifica as dificuldades que teriam em assegurar a existência, em permanência, dos serviços de optometria, nomeadamente, nos dias 7, 9, 10, 11, 17, 18, 19, 20 e 31.

2.13. Da análise do mapa de trabalho para o mês de dezembro, anexado pela entidade empregadora, verifica-se, também, que uma das optometristas se encontra de férias no período de 05.12.2016 a 11.12.2016 e que no período de 14.12.2016 a 25.12.2016 se encontrará de baixa médica.

2.14. Ora, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço, onde presta atividade a trabalhadora requerente poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as o dever de garantir o funcionamento desse serviço, nos horários a descoberto.

2.15. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

2.16. Salienta-se que em cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, deve a trabalhadora requerente usufruir, o mais tempo possível, do horário por si requerido.

2.17. Refira-se, ainda, que o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

2.18. No que respeita ao facto de a trabalhadora pretender exercer o direito até que as menores perfaçam 12 anos de idade, é de referir que tem esta Comissão entendido que: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... , relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11.01.2017, 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 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP).

A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“Aprovamos mas consideramos que o ponto 2.14 do parecer não deve ser incluído por causar confusão nos destinatários.”