



RELATÓRIO DE ESTÁGIO CURRICULAR



**COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO**

João da Maia Júlio Marques Vidal

002104

**Orientador do Relatório de Estágio: Professor Doutor João
Zenha Martins**

Supervisora do Estágio: Dr.ª Joana Gíria

Ano lectivo 2015/2016

Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais

Agradeço,

À minha mãe, ao meu pai, ao meu irmão André e ao meu irmão Pedro, o apoio incansável ao longo de todo o meu percurso académico, o amor e a confiança que em mim depositam.

Ao Professor Doutor João Zenha Martins, pela orientação deste relatório.

À Dr.ª Joana Gíria por todo o apoio e confiança que me deu para que tivesse sucesso no meu desempenho.

A toda a equipa da CITE, pela amabilidade com que me receberam, e em particular à Dr.ª Cristina Serro, devendo-lhe em muito do que aprendi durante o estágio.

ÍNDICE

DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO.....	4
ABREVIATURAS.....	5
MODO DE CITAR.....	6
1. Introdução.....	7
2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.....	9
2.1 Contexto.....	9
2.2 Composição e orgânica.....	10
2.3 Atribuições e competências.....	15
3 Estágio: Planeamento e duração.....	20
4 Trabalho desenvolvido ao longo do Estágio.....	23
4.1 Dados relativos às tarefas desempenhadas.....	27
5 Análise teórica aos temas tratados no decurso do estágio.....	29
5.1 Igualdade e não discriminação em função do sexo.....	30
5.1.1 Proibição de assédio (art.29º Código do Trabalho).....	30
5.2 Protecção na parentalidade.....	36
5.2.1 Direitos conferidos na execução do contrato de trabalho.....	36
5.3 Não renovação do contrato de trabalho.....	44
5.4 Protecção no despedimento.....	45
6. Conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.....	55
6.1 Horário flexível.....	57
6.2 Trabalho a tempo parcial.....	60
7 Considerações finais.....	63
7.1 Apreciação do trabalho desenvolvido.....	63
7.2 Relação com a supervisora e com o orientador.....	64
Bibliografia.....	66
Anexos.....	68
Anexo I: PARECER N.º 498/CITE/2015.....	68
Anexo II: PARECER N.º 575/CITE/2015.....	92
Anexo III: PARECER N.º 463/CITE/2015.....	116
Anexo IV: Policy Brief I “HOMENS, PAPÉIS MASCULINOS E IGUALDADE DE GÉNERO”.....	135

DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO

“Declaro por minha honra que o trabalho que apresento é original e da minha exclusiva autoria. Todos os elementos e citações alheios estão devidamente identificados.”

ABREVIATURAS

ACT: Autoridade para as Condições de Trabalho

CAP: Confederação Agricultores de Portugal

CCP: Confederação do Comércio Português

CEE: Comunidade Económica Europeia

CGTP-IN: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CIP: Confederação Empresarial de Portugal

CRP: Constituição da República Portuguesa

CT: Código do Trabalho

CTP: Confederação do Turismo Português

ICSUL: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

ISCSP: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

OIT: Organização Internacional do Comércio

UGT: União Geral de Trabalhadores

***Indicação do número de caracteres de texto: 198 176**

***Nota: Este relatório foi redigido de acordo com o antigo acordo ortográfico.**

MODO DE CITAR

Na primeira citação as obras serão referidas em nota de rodapé, de acordo com os restantes elementos que as integram e tal como consta da bibliografia. As restantes citações referentes aos autores anteriormente mencionados indicarão o nome do autor, autora ou autores, o título da obra, podendo este ser reduzido, e as páginas a que se alude.

A jurisprudência será citada também em nota de rodapé, referindo os elementos que dela constam, bem como a fonte da consulta.

1. Introdução

O presente relatório surge no contexto da fase não lectiva do Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

Após a fase lectiva do Mestrado os alunos podem optar por elaborar uma dissertação, projecto ou estágio curricular. Perante a imperatividade da escolha decidi realizar estágio curricular. A opção pelo estágio partiu de um momento sério de reflexão e deve-se à possibilidade de ter, simultaneamente, uma vertente maioritariamente prática integrada num processo de aprendizagem acompanhado por um supervisor e representar o exigente desafio em aplicar conhecimentos teóricos.

Este Relatório versa precisamente sobre estas duas componentes. Primeiro assenta numa descrição da evolução do trabalho realizado no âmbito do estágio e num segundo momento numa reflexão e análise crítica aos temas teóricos tratados, como seja a igualdade e não discriminação em função do sexo, a protecção da parentalidade, a protecção no despedimento e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

O estágio foi realizado na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entre os dias 29 de Setembro de 2015 e 20 de Janeiro de 2016 que desenvolve a sua actividade na área da igualdade de género e protecção de trabalhadores no âmbito da parentalidade. A escolha desta entidade surgiu de forma natural tendo em conta o meu interesse em trabalhar num ramo do

direito que tenha uma vertente social patente, como são os direitos laborais. Entender a relação entre empregadores e trabalhadores e como são geridos os interesses de ambos na prática e também perceber de que forma pode o Estado dirimir esses interesses e proteger trabalhadores em diversas situações onde esses conflitos são evidentes foi algo que pesou bastante na minha decisão.

Serão anexos três pareceres por mim elaborados que pretendem demonstrar o trabalho realizado. O primeiro relativo a um despedimento por facto imputável, o segundo relativo a um despedimento colectivo, o terceiro relativo a um pedido de flexibilidade de horário.

Será ainda anexa a digitalização do livro *Policy Brief I "HOMENS, PAPÉIS MASCULINOS E IGUALDADE DE GÉNERO"*, da autoria de Leonor Rodrigues, Vanessa Cunha e Karin Wall, ICSUL, 2015, que pretende acrescentar dados bastante actuais relativos à igualdade de género em diferentes componentes.

2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

2.1 Contexto

A CITE foi criada em 1979¹ e é uma entidade nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, tanto no sector público como no sector privado e corporativo².

Esta Comissão surge após a revolução do 25 de Abril com o objectivo de prosseguir políticas de igualdade entre homens e mulheres decorrentes de direitos fundamentais preconizados na CRP³. e também no seguimento de uma intenção notória da

¹ Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

² Decreto-Lei 76/2012, de 26 de Março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. No seu preâmbulo: "Decorridos mais de 30 anos desde a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) com o objectivo de promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e emprego entre homens e mulheres, competência posteriormente alargada à Administração Pública e aos trabalhadores ao seu serviço, a missão da CITE foi ampliada à promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no terceiro sector."

³ Artigo 13.º CRP, sob a epígrafe "Princípio da igualdade", "1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual." E artigo 58.º da CRP, sob a epígrafe "Direito ao trabalho", "1. Todos têm direito ao trabalho.

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

a) A execução de políticas de pleno emprego;

Comunidade Económica Europeia em prosseguir estas políticas, tendo já sido emanadas duas directivas sobre igualdade salarial e igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego e, formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Começou-se então em Portugal uma caminhada importante no esforço pela concretização dos direitos laborais e igualdade de género.

Num mercado de trabalho cada vez mais global e diversificado, a consequente flexibilização das relações de trabalho faz com que haja a necessidade de reforçar políticas activas de protecção dos direitos dos trabalhadores com vista a que possam ter uma vida socialmente digna⁴. Também no que respeita à protecção das relações familiares, nomeadamente quanto à insubstituível relação entre pais e filhos no que toca à educação, sendo a maternidade e a paternidade considerados valores sociais eminentes. O Estado tem um papel fulcral na protecção destes trabalhadores, designadamente na prossecução de políticas de natalidade e no entendimento do que deve ser uma sociedade socialmente desenvolvida.

2.2 Composição e orgânica

Sob tutela do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, em articulação com a Secretaria de Estado da Igualdade,

b) A 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 categorias profissionais;

c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores."

⁴ Artigos 67.º e seguintes da CRP.

a CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia e personalidade jurídica⁵.

É composta pelos seguintes membros: Um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; Um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; Um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; Um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; Dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CGTP E UGT); Um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CIP, CCP, CTP E CAP)⁶.

É dirigida por um presidente, coadjuvado por um vice-presidente, que tem, entre outras, competência para convocar e presidir às reuniões plenárias onde se reúnem os membros da CITE, que também as podem convocar por iniciativa de um terço⁷, para deliberar sobre os pareceres previstos nas alíneas a), b), c), e e) do artigo 3.º da lei orgânica (DL n.º76/2012 de 26 de Março), nomeadamente: 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

⁵ Decreto-Lei 76/2012, de 26 de Março, artigo 1.º “A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, abreviadamente designada por CITE, é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica.”.

⁶ Decreto-Lei 76/2012, de 26 de Março, artigo 6.º, sob a epígrafe “Composição”.

⁷ Decreto-Lei 76/2012, de 26 de Março, artigo 10.º sob a epígrafe “Funcionamento”.

sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou ainda por iniciativa própria; Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental; Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora de autorização para trabalho a tempo parcial ou em flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos; Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Além dos seus membros e do presidente e vice-presidente, a CITE é composta por secretariado que tem como função o apoio administrativo à actividade desenvolvida pela Comissão, que se divide em cinco áreas: Área Jurídica; Área de Gestão e Coordenação; Área de Projectos e Formação; Área Internacional; Área de Documentação.

Área Jurídica

É responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação na área laboral. Colabora na promoção e acompanhamento do diálogo social em matéria de igualdade de género. Assegura o apoio e assessoria jurídica à Comissão. Realiza o atendimento especializado. Colabora nas

atividades de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE. Cabe-lhe, ainda, a ligação jurídica à ACT.

Foi nesta área que cumpri funções relativas ao Estágio. O trabalho como jurista está dividido em várias vertentes: a realização de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos; a realização de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador ou trabalhadora no gozo de licença parental; análise e emissão de pareceres relativos a queixas que se insiram no âmbito das atribuições da CITE; atendimento jurídico presencial, telefónico através da Linha Verde⁸ e resposta a pedidos de informação por correio electrónico ou carta registada.

Área de Gestão e Coordenação

É responsável por assegurar a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão dos recursos humanos. Cabe-lhe, ainda, a articulação entre as várias áreas, designadamente a sua coordenação, acompanhamento e monitorização. No âmbito dos instrumentos de gestão, assegura o cumprimento dos procedimentos, prazos e objetivos estabelecidos. Promove e assegura o regular funcionamento da Comissão e seus membros. Representa o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias. Garante, também, as relações com o exterior, utentes e demais parceiros/as.

⁸ Linha informativa de âmbito jurídico. Contacto: 800 204 684. Horário de funcionamento (de 2.º a 6.º): 14.30h - 17.00h.

Área de Projetos e Formação

Colabora na promoção do diálogo social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral. Promove e elabora estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho. Compete-lhe, também, a concepção e desenvolvimento de projectos, a formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos, a cooperação a nível nacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em acções e projectos relacionados com a missão da CITE.

Área Internacional

É responsável pelos projectos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respectivos grupos e fóruns. Cabe-lhe ainda a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da EU.

Área de Documentação

Assegura a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, competindo-lhe:

- a) Disponibilizar informação no sítio da CITE;
- b) Divulgar as actividades da CITE e os direitos e os deveres dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras;
- c) Apoiar a edição de publicações e estudos sobre igualdade de género e conciliação;

d) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação;

e) Assegurar a gestão do arquivo e acervo de materiais e publicações.

2.3 Atribuições e competências

Atribuições próprias e de assessoria – artigo 3.º do DL n.º76/2012 de 16 de Março

“A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, ministérios, pelas sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva no domínio laboral, pelo tribunal, pelos associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) Emitir parecer prévio 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;

d) 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 lactante ou trabalhador durante o gozo da licença parental;

e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;

f) Prestar informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, na protecção da parentalidade e na conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;

g) Comunicar ao serviço com competência inspectiva no domínio laboral os pareceres da CITE que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo;

h) Solicitar, ao serviço com competência inspectiva no domínio laboral, a realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em

razão do sexo, podendo essas visitas ser acompanhadas por representante da CITE;

i) Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme previsto no Código do Trabalho;

j) Apreciar a legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;

l) Analisar os 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;

m) Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional, sem prejuízo do direito das vítimas ou de outras entidades competentes intervirem em processos judiciais ou administrativos, nos termos legais;

n) Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e privada, quando solicitado por ambas as partes;

o) Recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da Administração Pública a adopção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na protecção da parentalidade e na conciliação da actividade profissional com a vida familiar."

Atribuições no âmbito do diálogo social - artigo 4.º do DL n.º76/2012 de 16 de Março

"A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções de fomento e acompanhamento do diálogo social:

a) Assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de protecção da parentalidade e de conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;

b) Sensibilizar os negociadores sindicais e patronais para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de protecção da parentalidade e de conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal."

Atribuições de apoio técnico e registo - artigo 5.º do DL n.º76/2012 de 16 de Março

“A CITE prossegue as seguintes atribuições, no exercício das suas funções de apoio técnico e registo:

a) Apoiar e dinamizar iniciativas nas áreas 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, promovidas por outras entidades públicas, privadas ou cooperativas ou em parceria com as mesmas;

b) Promover a formação na área laboral de públicos estratégicos;

c) Apoiar a publicação e divulgação de informação relevante na área 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;

d) Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em acções e projectos, no âmbito das atribuições da CITE;

e) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, de protecção da parentalidade e da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;

f) Instituir um sistema de recolha de dados, acompanhamento e monitorização, em articulação com outras entidades públicas com atribuições na área do tratamento de dados relativos à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;

g) 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;

h) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação, físico e electrónico, acessível ao público."

3 Estágio: Planeamento e duração

Plano de Estágio

O Estágio curricular realizado na CITE decorreu entre 21.09.2015 e 20.01.2016, tendo a duração de cerca de 4 meses. Em conjunto com a Dr.ª Joana Gíria, presidente da CITE e supervisora do estágio, foi inicialmente definido um plano que pretendia prever a evolução da minha actividade dentro da unidade orgânica de apoio jurídico, definindo etapas e cumprimento de objectivos em cada uma delas. A sua estrutura era a seguinte:

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 21/09/2015 a 02/10/2015

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 21/09/2015 a 02/10/2015.

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 05/10/2015 a 30/10/2015.

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 02/11/2015 a 29/12/2015.

ETAPA 5

Elaboração de, no mínimo, 10 (dez) pareceres prévios, discussão dos mesmos nas reuniões de juristas e sua apresentação em reunião tripartida da CITE.

Tempo estimado: De 16/11/2015 a 29/12/2015.

ETAPA 6

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

Tempo estimado: De 30/12/2015 a 20/01/2016.

Data de conclusão: 20.01.2016.

4 Trabalho desenvolvido ao longo do Estágio

Inicialmente, nas primeiras duas semanas, comecei por apreender os conceitos teóricos com os quais iria ter que trabalhar nas fases seguintes do Estágio, estudando as matérias relevantes para o exercício das funções propostas nas etapas seguintes, nomeadamente toda a matéria relativa à parte geral do Código do Trabalho, aos princípios constitucionais subjacentes e à análise de directivas europeias e jurisprudência nacional.

Para melhor interiorização do trabalho realizado pelo corpo de juristas e melhor manuseamento dos conceitos, legislação e jurisprudência a utilizar futuramente, analisei os últimos 100

pareceres à data emitidos pela CITE⁹, criando uma base de dados que pudesse consultar por forma a tornar o meu trabalho mais eficiente ao longo do Estágio.

Após as duas primeiras semanas, passei a elaborar pareceres e a analisar queixas em colaboração com os juristas seniores, a assistir a atendimentos presenciais e a tomar nota dos assuntos mais abordados nos atendimentos através da Linha Verde.

Esta fase de adaptação permitiu-me adquirir ferramentas para que as informações prestadas aos utentes fossem mais rigorosas tecnicamente e para que a automatização na elaboração de pareceres fosse mais fácil, concretamente devido à estreita colaboração com colegas mais experientes e a ajuda imprescindível da minha supervisora de estágio.

No decurso da “Etapa 3” ganhei autonomia e todas as etapas foram antecipada devido ao aumento do volume de trabalho e à confiança que depositaram em mim. Acabei por desempenhar todas as tarefas até ao final do Estágio conjugando o desempenho das mesmas com a feitura do presente relatório.

Além das tarefas descritas no plano de estágio, foi-me proposto que elaborasse um documento de perguntas e respectivas respostas dentro do âmbito da CITE, para que a secção “perguntas frequentes” do site¹⁰ da Comissão fosse melhorada em termos de conteúdo.

⁹ Os pareceres emitidos pela CITE podem ser consultados através do seguinte link: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/pareceres.html>

¹⁰ www.cite.gov.pt

Participei também, no dia 19 de Novembro de 2015, no International Workshop com o tema "Men Roles in a Gender Equality Perspective: National and Cross-National Secondary Data Analysis". A CITE colaborou na organização do evento e este teve lugar no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. É aliciante o tema do *workshop* porque demonstra que a promoção pela igualdade de género não deve ter como exclusiva finalidade uma preocupação com o papel da mulher, mas também com o papel do homem, nomeadamente no envolvimento deste na vida familiar. Está, neste momento, em evolução a recolha de dados estatísticos¹¹, já muito extensa conforme demonstração neste evento, que retractem a realidade por forma a facilitar a adopção de políticas que atenuem essas desigualdades.

Numa análise mais específica e prática, quanto à elaboração de pareceres, foi desafiante a tarefa de interpretar a legislação relativamente ao caso concreto e de entender a realidade relativa à relação entre empregadores e trabalhadores, que obviamente têm interesses opostos. Decidir sobre a atribuição de um horário a tempo parcial ou de um horário flexível, ou se estão ou não afastados indícios de discriminação num despedimento de um trabalhador especialmente protegido, acarreta uma grande responsabilidade e é necessário ter em conta a intenção do legislador, o enquadramento da actuação da CITE e as especificidades do caso concreto. Permitiu-me, por isso, ganhar experiência relativamente à forma de escrever de forma rigorosa,

¹¹ Alguns dos quais em anexo no presente relatório. A propósito da análise de dados, *RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL – 2014*, para consulta em: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10_2014.pdf

encadeada e coerente, pois é muito importante que o destinatário tenha uma leitura correcta do parecer e que entenda claramente a fundamentação, ainda mais vindo de uma entidade estadual.

Outro aspecto muito enriquecedor relativamente à elaboração de pareceres foi a sua apresentação em reunião de juristas para discussão interna e depois a sua exposição em reunião plenária para deliberação dos membros. Como na escrita do parecer, a exposição oral dos fundamentos da decisão tem de ser clara e coerente, o que pressupõe um domínio total sobre o caso concreto e a absoluta segurança da fundamentação e da conclusão a que se chega no caso concreto.

Quanto ao atendimento em Linha Verde, as dificuldades de adaptação foram um pouco maiores, deparando-me com outra realidade na estratégia da minha intervenção enquanto técnico. Uma das grandes diferenças é que, neste caso, a resposta tem de ser imediata, o que exige uma preparação maior, ressaltando a possibilidade de interromper o atendimento sempre que necessário para pesquisar respostas, legislação, ou aconselhar-me junto dos meus colegas. Outra grande diferença é o facto da comunicação ser mais objectiva, tanto o técnico pode pedir mais informações, como o utente pode dar outras informações, sendo importante ter uma atitude confiante e de respeito para quem está do outro lado. Neste tipo de contacto o utente espera um técnico experiente que o informe de forma correcta e perfeitamente clara. É fulcral que o utente confie nas instituições e que os técnicos lhes dêem essa confiança para que estes

resolvam os seus problemas e fiquem devidamente informados. Tendo em conta a multiplicidade de assuntos que podem surgir chamada após chamada, a pressão de ter que responder devidamente, naquele preciso momento, para mim foi algo avassalador. No entanto consegui manter sempre a calma e com a sucessão de chamadas consegui aprender cada vez mais. Neste âmbito é imprescindível o domínio total da legislação vigente e a capacidade de ter um discurso fluído e esclarecedor, assim como saber fazer as perguntas certas para entender melhor as questões levantadas pelo utente.

Quanto aos atendimentos presenciais, foi a vertente que mais gostei de desempenhar tendo realizado esta função com sucesso. Nesta função, como no atendimento telefónico, o utente espera um técnico especializado que o informe de forma rigorosa e clara. Neste caso, o técnico jurista tem mais tempo para desconstruir as questões dos utentes e perceber porque razão se dirigem à CITE de forma a ir ao encontro das suas necessidades. A postura, a eloquência do discurso e o perfeito conhecimento das matérias que possam ser abordadas são extremamente importantes para cumprir os objectivos do atendimento.

4.1 Dados relativos às tarefas desempenhadas

✓ Pareceres prévios – vinte e sete (27)

- Parecer n.º 476/CITE/2015 (Processo n.º 1511/FH/2015)
- Parecer n.º 462/CITE/2015 (Processo n.º 1513/FH/2015)
- Parecer n.º 463/CITE/2015 (Processo n.º 1514/FH/2015)

- Parecer n.º 479/CITE/2015 (Processo n.º 1526/FH/2015)
- Parecer n.º 478/CITE/2015 (Processo n.º 1539/FH/2015)
- Parecer n.º 477/CITE/2015 (Processo n.º 1554/FH/2015)
- Parecer n.º 496/CITE/2015 (Processo n.º 1633/TP/2015)
- Parecer n.º 497/CITE/2015 (Processo n.º 1635/TP/2015)
- Parecer n.º 498/CITE/2015 (Processo n.º 1641/DX/2015)
- Parecer n.º 499/CITE/2015 (Processo n.º 1654/FH/2015)
- Parecer n.º 529/CITE/2015 (Processo n.º 1663/FH/2015)
- Parecer n.º 500/CITE/2015 (Processo n.º 1683/FH/2015)
- Parecer n.º 530/CITE/2015 (Processo n.º 1706/FH/2015)
- Parecer n.º 531/CITE/2015 (Processo n.º 1715/FH/2015)
- Parecer n.º 532/CITE/2015 (Processo n.º 1716/FH/2015)
- Parecer n.º 533/CITE/2015 (Processo n.º 1754/FH/2015)
- Parecer n.º 534/CITE/2015 (Processo n.º 1755/FH/2015)
- Parecer n.º 574/CITE/2015 (Processo n.º 1763/FH/2015)
- Parecer n.º 575/CITE/2015 (Processo n.º 1825/DL-C/2015)
- Parecer n.º 576/CITE/2015 (Processo n.º 1827/FH/2015)
- Parecer n.º 577/CITE/2015 (Processo n.º 1835/DL-C/2015)
- Parecer n.º 578/CITE/2015 (Processo n.º 1895/FH/2015)
- Parecer n.º 579/CITE/2015 (Processo n.º 1899/FH/2015)
- Parecer n.º 11/CITE/2016 (Processo n.º 1916/FH/2015)
- Parecer n.º 12/CITE/2016 (Processo n.º 1929/FH/2015)
- Parecer n.º 13/CITE/2016 (Processo n.º 1939/FH/2015)
- Parecer n.º 14/CITE/2015 (Processo n.º 1941/FH/2015)

✓ **Resposta a Reclamação de pareceres – uma (1)**

- Reclamação do parecer n.º 577/CITE/2015 (Processo n.º 1835/DL-C/2015)

✓ **Queixas – duas (2)**

- 1545/QX/2015
- 1618/QX/2015

*Nenhuma foi concluída. Encontram-se ainda em fase de contraditório.

✓ **Linha Verde – cerca de setenta e duas chamadas (72)**

✓ **Atendimento Presencial – onze (11)**

*Em quatro acompanhei um jurista sénior e em 7 realizei o atendimento sozinho

✓ **Pedidos de Informação – seis (6)**

- Processo n.º 1565/PI/2015
- Processo n.º 1575/PI/2015
- Processo n.º 1687/PI/2015
- Processo n.º 1688/PI/2015
- Processo n.º 1898/PI/2015
- Processo n.º 1935/PI/2015

✓ **Resposta a emails – vinte (20)**

✓ **Reuniões Tripartidas- nove (9)**

5 Análise teórica aos temas tratados no decurso do estágio

5.1 Igualdade e não discriminação em função do sexo

5.1.1 Proibição de assédio (art.29º Código do Trabalho)

Entende-se por assédio 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. Pode consistir em atos de natureza física ou psicológica e consubstancia-se num encadeamento de condutas prolongadas no tempo (prática reiterada).

Os actos que podem consistir em assédio moral, também denominado de “mobbing”¹², são muito variados. Aqui ficam alguns exemplos¹³:

- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma directa ou indirecta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;

¹² 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, tendo sido transposto para a sociologia laboral por Heinz Leymann, psicólogo Alemão, e Marie-France Hirigoyen, psiquiatra em França, que o designou antes como “assédio moral”, in MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles, *Direito do Trabalho*, 1ª edição, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 190.

¹³ Fonte: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx) . Site da ACT- informações-perguntas frequentes- tema-assédio.

- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objectivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efectiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas à pessoa visada quando não o faz aos demais colegas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem evidente necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;

- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stresse, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

O assédio moral em local de trabalho¹⁴ é, por vezes, difícil de provar dado o requisito da durabilidade das condutas e que estas provoquem de facto um ambiente hostil que impeça que o trabalhador/a desenvolva a sua actividade de forma digna. Alguns comportamentos, embora possam levar a esse ambiente, não preenchem este conceito como sejam: o conflito laboral pontual; as decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho; as agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio); o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.); a pressão exercida decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

¹⁴ A propósito os mais recentes dados estatísticos, TORRES, Amália/ COSTA, Dália/ SANT'ANA, Helena/ COELHO, Bernardo, SOUSA, Isabel, *ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO EM PORTUGAL*, ISCSP, Lisboa, 2015.

O assédio sexual, previsto pelo número 2 do mesmo artigo, consiste em comportamentos indesejados de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar igualmente um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Como refere a Isabel Ribeiro Parreira¹⁵, *“Enfrentamos, pois, acima de tudo, um problema de lesão de dignidade humana, ainda que, por vezes, inserido no campo mais neutro da igualdade e não discriminação. Sobretudo, não é um tema exclusivamente feminista (...) mas de defesa de valores fundamentais da pessoa humana, violados por comportamentos determinados pelo sexo, feminino e/ou masculino”*. Não é, pois, um fenómeno que afecta exclusivamente mulheres, embora seja o sexo feminino, em termos estatísticos, o mais afectado.

Exemplo de actos que consistir em assédio sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;

¹⁵ PARREIRA, Isabel Ribeiro, O assédio sexual no trabalho, em MOREIRA, António (coord.), V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, Coimbra, Almedina, 2002 pág. 161.

- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

Tal como no assédio moral, existem actos que podem ser entendidos como como assédio, mas que não o são, como por exemplo: aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida; elogios ocasionais.

O Código do Trabalho proíbe o assédio consistindo a sua prática numa contraordenação muito grave¹⁶.

Constitui infracção disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador/a independentemente das funções que desempenha.

É motivo para justa resolução do contrato por trabalhador/a¹⁷ quando o empregador tem comportamentos que consistam

¹⁶ Artigo 29.º/n.º4 do CT.

numa ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, ou seja a prática de assédio.

A pessoa que for assediada moral e/ou sexualmente tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Qualquer interessado pode dirigir uma queixa à CITE caso ocorram este tipo de comportamentos. É importante que a queixa tenha fundamento e que seja documentada da forma mais completa possível.

De acrescentar que no âmbito do estágio me deparei com alguns relatos de utentes que se consideravam vítimas de assédio no local de trabalho, sendo até frequente a CITE receber este tipo de desabafos, que resultam muitas vezes em queixas que são depois devidamente analisadas. Casos em que os superiores hierárquicos se dirigiam reiteradamente aos trabalhadores de forma desrespeitosa, em que não lhes atribuíam funções, ou lhes atribuíam funções diferentes daquelas para as quais foram contratados, que humilhavam estes trabalhadores em frente aos colegas e que de certa forma os coagiam a rescindirem contrato.

O contexto real destas situações é bastante preocupante dado que os trabalhadores necessitam de manter os seus postos de trabalho para que obtenham rendimentos e caso denunciem os contratos de trabalho ficam sem qualquer tipo de apoio social, fazendo com que estas situações se mantenham durante largos períodos de tempo e os trabalhadores se sujeitem a ser tratadas de forma indigna pelos seus superiores ou colegas.

¹⁷ Artigo 394.º/n.º2, f) do CT.

O mais grave é que normalmente, pelo que verifiquei nos atendimentos presenciais e no contexto da Linha Verde, a prática de assédio pelo empregador resulta do legítimo exercício de direitos parentais legalmente consagrados, como sejam o exercício da licença parental inicial, da licença parental complementar ou da licença para assistência a filho. Após o regresso dos trabalhadores ao local de trabalho surgem estes comportamentos ilícitos por parte dos empregadores. É inequívoca a ligação, consistindo, por isso, em prática de actos discriminatórios com base em motivos de parentalidade e também em função do sexo¹⁸.

5.2 Protecção na parentalidade

5.2.1 Direitos conferidos na execução do contrato de trabalho

No contexto em que vivemos, em que se registam baixos índices de natalidade e uma preocupação em prosseguir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a protecção de direitos relativos à parentalidade assume maior relevância. A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes e os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do

¹⁸A propósito, pode ser consultado o “Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho” em http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf.

Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade¹⁹.

Como defendia o professor José João Abrantes²⁰, em 2004, *“Há nomeadamente, que proceder a uma redefinição do âmbito e dos contornos do chamado «dever de lealdade» do trabalhador, durante muito tempo entendido em termos genéricos e irrestritos, como fundamentando todo o tipo de limites impostos à sua liberdade, máxime à liberdade de expressão e ao direito à reserva da intimidade privada.”*

No seguimento desta ideia, o legislador tem vindo a tomar opções nesse sentido, nomeadamente através da atribuição de variados direitos aos trabalhadores²¹, concretizando assim preceitos constitucionalmente consagrados.

¹⁹ Artigo 33.º do CT “parentalidade”.

²⁰ ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, pág. 155.

²¹ Artigo 35.º/n.º1 do CT “A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.”

É dada especial protecção às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes²², desde logo relativamente às condições de trabalho. O artigo 62.º do CT²³ refere que a estas trabalhadoras têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde. Deve o empregador tomar medidas que necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, por exemplo a atribuição de tarefas que sejam compatíveis com o seu estado.

Também em situação de gravidez ou no período em que está a amamentar as trabalhadoras estão dispensadas de prestar trabalho suplementar²⁴ e no período nocturno²⁵, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, devendo-lhes ser atribuído um horário diurno compatível e, caso não seja possível, deverá haver lugar à dispensa de prestação de trabalho.

Neste âmbito, é também atribuído à trabalhadora grávida o direito a licença por risco clínico durante a gravidez²⁶ e a licença por interrupção de gravidez²⁷. A primeira tem como finalidade a protecção da saúde da trabalhadora, ou do nascituro, em caso

²² Artigo 10.º/n.º1 do CT "entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, 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;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico."

²³ Sob a epígrafe "Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante"

²⁴ Artigo 59.º do CT "Dispensa de prestação de trabalho suplementar".

²⁵ Artigo 60.º do CT "Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno".

²⁶ Artigo 37.º do CT "Licença em situação de risco clínico durante a gravidez".

²⁷ Artigo 38.º do CT "Licença por Interrupção da gravidez".

de risco clínico, devidamente identificado por um médico com a duração que este achar conveniente. Se o risco advir das funções da trabalhadora no exercício da sua actividade profissional deve, como já foi referido, o empregador atribuir funções que sejam compatíveis com o estado da trabalhadora grávida ou, se não for possível, deve estar ser dispensada de prestar trabalho. Deste modo pode ficar assegurada a protecção da saúde da trabalhadora e do nascituro sem descurar os interesses do empregador. No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, apresentando atestado médico para o efeito.

Após o nascimento do filho, a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação. No caso de aleitação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para o efeito até o filho perfazer um ano. A dispensa diária é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescido de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro²⁸. No exercício do direito os trabalhadores têm a liberdade de enquadrar a dispensa de acordo com o horário que entenderem ser o mais benéfico para o filho tendo em conta as suas características, hábitos e necessidades biológicas. No caso de estes trabalharem em regime parcial , a dispensa diária é reduzida na proporção do respectivo

²⁸ Artigo 47.º do CT *"Dispensa para amamentação ou aleitação"*.

período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

Quanto ao procedimento para dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa. Se esta se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho, a trabalhadora deve apresentar atestado médico, o qual indica a duração do prolongamento da dispensa, estando na competência do médico avaliar por quanto tempo se deve estender tendo em conta as necessidades do bebé.

No caso de aleitação, o procedimento para dispensa carece de alguns requisitos, tais como a comunicação com a antecedência de 10 dias, a apresentação de documento de que conste decisão conjunta, declaração de qual o período gozado pelo outro progenitor se for caso disso e prova de que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

O exercício do direito a dispensa para amamentação assume especial importância dado ser essencial para o desenvolvimento saudável dos filhos e é por isso um regime imperativo. Não necessita de autorização do empregador, bastando para o efeito que o trabalhador comunique ao empregador.

Ao longo do estágio foram inúmeros os contactos através da Linha Verde que recaíram sobre esta dispensa. De uma forma geral, os trabalhadores e empregadores estão familiarizados com as

normas vigentes nesta matéria, no entanto houve casos de clara discriminação resultante do exercício deste direito, nomeadamente a marcação de faltas, ou ausências ao trabalho, no período em que os trabalhadores exerciam legitimamente este direito, assim como um certo repudio infundado de alguns empregadores que entendem que o exercício destes direitos é baseado num aproveitamento por parte dos seus titulares, como de uma forma algo expressiva acontece relativamente ao exercício de direitos que já foram referidos e que serão abordados ao longo deste relatório. A violação deste direito por parte dos empregadores constitui contraordenação grave e cabe à CITE a cuidadosa prestação de informação jurídica neste âmbito e a protecção em situações que sejam claramente discriminatórias destes direitos em articulação com a ACT.

Após o nascimento do filho, os progenitores, mãe puérpera e pai trabalhador têm direito a exercer licença parental que compreende as seguintes modalidades: licença parental inicial; licença parental inicial exclusiva da mãe; licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; licença parental exclusiva do pai²⁹. A licença parental inicial vem prevista no artigo 40º do CT e concede o direito aos pais a licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo o gozo podem partilhar após o parto, podendo ser exercida em simultâneo entre os 120 e os 150 dias³⁰, sem prejuízo da licença exclusiva da mãe e do pai. A licença é acrescida em 30 dias no caso de um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de

²⁹ Artigo 39.º do CT "*Modalidades de licença parental*".

³⁰ Alteração introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro.

15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe, ou seja após 6 semanas a seguir ao parto³¹. Portanto, no total, o gozo da licença pode ir até aos 180 dias.

A licença parental exclusiva da mãe, prevista pelo artigo 41º do CT, determina o gozo obrigatório, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto. Confere também a possibilidade da mãe gozar até 30 dias de licença parental inicial antes do parto, devendo para o efeito informar o empregador, com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência, logo que possível, e apresentar atestado médico que indique a data previsível para o parto.

Quanto à licença parental inicial exclusiva do pai, prevista pelo artigo 43º do CT, esta sofreu recentes alterações introduzidas pela Lei 120/2015 de 1 de Setembro. A alteração consiste no aumento dos dias em que o pai está obrigado a gozar a licença, de 10 para 15 dias úteis após o nascimento do filho, seguidos ou interpolados, nos 30 dias subsequentes ao nascimento, 5 dos quais gozados a seguir ao parto. Após o gozo da licença parental exclusiva, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

O aumento, por parte do legislador, dos dias de gozo obrigatório no âmbito desta licença resulta da já referida intenção em prosseguir políticas que protejam os direitos relacionados com a parentalidade, e a manifesta intenção em reforçar o papel do pai

³¹ Artigo 41º/2 do CT.

no acompanhamento do desenvolvimento dos filhos e da sua integração no seio das responsabilidades familiares³², impulsionando a igualdade de oportunidades entre ambos os sexos. A este propósito, refira-se que a possibilidade de usufruto conjunto do direito por ambos os progenitores torna-se, naturalmente, mais onerosa para o Estado. No entanto, colocando a análise no campo de abordagem onde a mesma deve situar-se – o da análise custos-benefícios sociais e não estritamente económicos – constata-se que as externalidades positivas serão mais do que proporcionais, assumindo a forma de uma melhor integração familiar, de uma mais rápida recuperação da mãe, de um maior equilíbrio e fortalecimento da relação pai-filho e, até, de um acréscimo eventual de produtividade aquando do regresso ao trabalho após aquele período de vivência familiar em conjunto³³.

No caso de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicia, ou da sua morte, a licença é gozada pelo outro progenitor no que respeita ao remanescente³⁴.

Fazer ainda referência à licença por adopção, prevista pelo artigo 44º do CT, que confere os mesmos direitos aos candidatos a adoptante, salvo devidas ressalvas (n.º4 e seg. Do mesmo artigo),

³² O aumento de dias para o gozo de direitos a serem exercidos pelo pai foi introduzido pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o CT, tendo sido revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprovou o CT em vigor.

³³ In Colecção “Estudos”- série A “Estudos Gerais”, Ministério do Trabalho e Segurança Social, *A licença de paternidade-um direito para a promoção da igualdade*, Heloísa Perista- coord. E Margarida Chagas Lopes- coord., Departamento de Informação e Documentação Económica e Social, Lisboa, 1999, pág.43.

³⁴Artigo 42º do CT “Licença parental a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro”.

do que os conferidos aos progenitores, relativamente à licença parental inicial.

De realçar que, nos termos do artigo 65º do CT³⁵, o gozo das referidas licenças e dispensas, assim como outras enunciadas no próprio artigo, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

Mais uma vez, no decorrer do estágio, deparei-me, tanto em contexto de atendimento presencial como de Linha Verde, com alguma confusão dos utentes na compreensão destes artigos e uma manifesta conflitualidade entre os seus interesses e os do empregador, que muitas vezes não têm a sensibilidade para entender a vital finalidade destes direitos, resultando o seu exercício mais tarde, no regresso à actividade profissional, em situações de discriminação por motivo de parentalidade.

5.3 Não renovação do contrato de trabalho

Nos termos do número 3 do artigo 144.º do CT, *“o empregador deve comunicar, no prazo de 5 dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.”*

³⁵ Sob a epígrafe *“Regime de licenças, faltas e dispensas”*.

Cabe à entidade empregadora que pretenda fazer cessar o contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o envio para a CITE dos motivos que levaram à sua cessação.

Embora a CITE não esteja vinculada à emissão de parecer, por não se tratar de um despedimento, o envio dos fundamentos para a cessação do contrato de trabalho permite que, caso se escrutine algum tipo de discriminação relacionada com o sexo ou por motivos de parentalidade, se possa ter algum tipo de intervenção, nomeadamente em articulação com a ACT.

Aquando da comunicação para a CITE, o empregador deve juntar cópia do contrato a termo e eventuais aditamentos, cópia da comunicação enviada à trabalhadora e a confirmação da sua recepção.

Nota para que se entenda que os 5 dias úteis para a comunicação devem ser entendidos como após a verificação do termo do contrato, dado ter tido algum contacto com esta dúvida por parte dos utentes.

5.4 Protecção no despedimento

A Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas

por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

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

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)”

Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias³⁶ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à

³⁶ ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do CT, que *“o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”*.

É de salientar 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 (...)”*.

Ora, compete à CITE a emissão de parecer prévio, no prazo de 30 dias, quando esteja em causa trabalhador/a especialmente protegido/a abrangida por: despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora; despedimento colectivo; despedimento por extinção de posto de trabalho; despedimento por inadaptação.

No caso de despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas, este presume-se feito sem justa causa.

Após verificados todos os trâmites mencionados no n.º3 do artigo 63.º do CT, é obrigatório que o empregador remeta para a CITE cópia de todo o processo de despedimento. Após a recepção pela CITE do pedido de parecer prévio, os juristas analisam se, no âmbito do processo, existem indícios de discriminação em função do sexo ou por motivos de parentalidade. Cabe à entidade empregadora provar que o despedimento ocorre com justa causa, provando que os factos praticados pelo trabalhador visado sejam de tal forma graves e intencionais, que tornem impossível a subsistência da relação contratual³⁷ e que afastem totalmente a possibilidade de que este tenha sido levado a cabo por motivos discriminatórios.

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora.

A análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infracções alegadamente cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração e nexos de causalidade, e considerar também a prova produzida, como documentação ou testemunhos.

Importa, por isso, analisar a nota de culpa por forma a apurar quais são os factos que ficam efectivamente demonstrados pela entidade empregadora e se existe um nexo de causalidade entre eles e as infracções alegadamente praticadas pelo arguente.

³⁷ Artigo 351.º/ n.º.1 do CT.

Neste domínio foi-me apenas distribuído um pedido de parecer prévio a despedimento por facto imputável de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante³⁸. Foi extremamente desafiante e interessante analisar o caso em concreto, na medida em que após uma primeira leitura do processo criei uma convicção relativamente ao mesmo que se foi dissipando depois de uma análise mais profunda e minuciosa, onde detectei incongruências na própria nota de culpa e entre o que estava nela descrito e a prova produzida (testemunhos e prova documental). Após longa discussão com colegas sobre o tema, o que me permitiu aprender sobre a forma isenta e apenas técnica com que se deve olhar para um processo, o parecer acabou por ser desfavorável ao despedimento, por não estarem devidamente demonstrados os motivos para a justa causa e, por isso, não estarem afastados indícios de discriminação.

Quanto ao despedimento colectivo, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, emitir parecer prévio no caso de estar abrangida trabalhador/a especialmente protegido/a, no âmbito do qual averigua a objectividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a selecção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação. As entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido nestes casos, tendo que demonstrar, sem margem para dúvidas, que a escolha de uma trabalhadora

³⁸ Processo n.º 1641/DX/2015, que deu origem ao parecer n.º 498/CITE/2015, em anexo.

especialmente protegida para ser abrangida por um despedimento é isenta de discriminação de género ou em função da parentalidade.

Assim, as razões que levam ao despedimento colectivo devem ter por base motivos de mercado, motivos estruturais ou motivos tecnológicos³⁹. Quanto aos critérios relativos aos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, estes são escolhidos livremente pelas entidades empregadoras. Porém terão que ser objectivos. Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008⁴⁰, "(...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objectivas relacionadas com a empresa nos termos da lei (...) é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a selecção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa selecção não obedeceu a

³⁹Artigo 359º/n.º2, a), b) e c) do CT, "(...) consideram-se, nomeadamente:

a) *Motivos de mercado - 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;*

b) *Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

c) *Motivos tecnológicos - 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."*

⁴⁰ Que pode ser consultado em www.dgsi.pt.

motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objectivas invocadas para o despedimento colectivo.".

Também Filipe Fraústo da Silva, *OBSERVAÇÕES ACERCA DA SELEÇÃO SOCIAL NO PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLETIVO*⁴¹ avança que, mais do que demonstrar o nexo de causalidade entre os motivos e os critérios e entre estes e os concretos trabalhadores a despedir, impera uma relação de congruência. Defende, pois este autor, que "A tutela dispensada ao emprego pelo art. 53.º da Constituição, enquanto subsistir, torna, a nosso ver, ilegítimo o exercício do direito de despedimento colectivo e de escolha dos critérios de selecção social pelo empresário quando falhe de forma manifesta esta relação de congruência entre o motivo determinante, unitário e geral, os factores em que esse motivo se desenvolva na concretização dos postos de trabalho que caem e, sendo o caso, a razoabilidade empresarial dos critérios ou matriz de critérios de escolha dos concretos trabalhadores a despedir, sempre que um daqueles factores não seja, por si só, suficiente para identificação dos trabalhadores a abranger. Ocorreria então exercício abusivo daqueles direitos, o que constituirá, aliás, matéria de conhecimento oficioso do tribunal.

⁴¹ Texto que serviu de base à intervenção do autor no Colóquio Anual Sobre Direito do Trabalho do Supremo Tribunal de Justiça, realizado no passado dia 14 de outubro de 2009, anotado para publicação no volume de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Luís Carvalho Fernandes

Do ponto de vista objectivo da figura do despedimento colectivo, é consensual que é, sobretudo, adequado como superação de uma crise da empresa, que se pretenda ultrapassar através do seu redimensionamento ou reestruturação, passando esta reestruturação pela supressão de um serviço, secção ou estabelecimento, ou simplesmente pela redução de pessoal. No âmbito do regime da LCCT (art. 16.º), previa-se ainda expressamente o recurso à figura do despedimento colectivo para promover a extinção de todos os contratos de trabalho vigentes na empresa, tendo em vista o encerramento total e definitivo da mesma, referência que desapareceu do Código, pondo fim a muitas dúvidas de qualificação destas situações. Assim, no caso de estar em causa o encerramento definitivo da empresa, parece retirar-se da conjugação dos artigos 397.º n.º1 e 390.º n.ºs 2 e 3 do CT que o empregador deve invocar a caducidade do contrato de trabalho e não recorrer ao despedimento colectivo.

Contudo, o procedimento a seguir para promover a caducidade dos contratos de trabalho com fundamento em encerramento definitivo da empresa, nos termos do artigo 390.º n.º3 do CT, é, obrigatoriamente o procedimento para despedimento colectivo (excepto no caso de microempresas). Assim, conclui-se que, apesar da mais clara delimitação do âmbito de aplicação das duas figuras no CT, o respectivo regime jurídico é muito próximo. Porém nada obsta a que sejam efectuados despedimentos colectivos graduais que afectem uma ou mais secções da

empresa, que tenha por finalidade o encerramento total ou definitivo⁴².

Durante o estágio tive contacto precisamente com um processo de encerramento total e definitivo de uma empresa, em que estava incluída uma trabalhadora especialmente protegida, operando assim a caducidade de todos os contratos, pelo que, nessa situação se discutiu se a CITE, no âmbito das suas atribuições, teria, ou não, intervenção no caso, se teria de emitir parecer prévio. A meu ver a resposta é claramente que não, como sucedeu, tendo por base que o que estaria em causa era um processo em que caducariam todos os contratos e não haveria lugar para um despedimento, pelo que, a análise se haveria indícios de discriminação não teria sentido.

Para uma análise cuidada do processo, a entidade empregadora deve enviar à CITE todos os documentos enumerados pelo artigo 360.º do CT e os juristas devem ter especial atenção aos critérios definidos por esta e o seu nexo de causalidade com a pessoa visada no despedimento, nomeadamente o/a trabalhador/a especialmente protegido/a.

Os despedimentos por inadaptação, pela experiência vivida no âmbito do estágio são quase inexistentes, não tendo tido contacto ou conhecimento de um único processo relativo a esta modalidade. Diga-se que este é previsto pelos artigos 373.º e

⁴² In RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho parte II-situações jurídicas laborais individuais*, Almedina, Coimbra, 2006, págs. 868 e 869

seguintes do CT, e consiste na cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador fundamentada pela inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho, seja pela redução continuada da produtividade, seja por avarias nos meios afectos ao posto de trabalho, risco para a segurança de trabalhador ou de terceiros, ou outros.

Por fim, resta abordar o despedimento por extinção de posto de trabalho, regulado pelos artigos 367º e seguintes do CT. Acontece nos casos em que o posto de trabalho do trabalhador é encerrado, devidamente fundamentado quando seja por motivos estruturais, de mercado ou tecnológicos, ou por mera opção de gestão. Esta modalidade de despedimento deve respeitar de forma rigorosa os requisitos determinados pelo artigo 368.º do CT, sendo esse o principal eixo de análise dos juristas no exercício da análise do caso para elaboração do parecer. O despedimento só pode ter lugar se os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou trabalhador, se for praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, se não existir na empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto (o que acontece de forma algo frequente), se não for aplicável o despedimento colectivo.

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

Numa sociedade moderna e desenvolvida é necessário implementar medidas que reforcem, não só o papel dos pais na educação dos filhos, mas também espaço para que os trabalhadores possam gozar a sua vida pessoal, pois o trabalho não pode ser entendido com fim único na vida de uma pessoa. Veja-se a propósito o esforço de alguns países em reduzir o horário de trabalho obrigatório, em limitar situações de trabalho suplementar ou aumentar dias de férias, como se tem assistido nos países nórdicos.

O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”* e que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

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 actividade profissional com a vida familiar.”*

A Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida activa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8.), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”⁴³.

No âmbito da legislação nacional, tanto a CRP, como o CT de 2009, preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

⁴³ Considerando 21 da Directiva.

6.1 Horário flexível

Nos termos da legislação portuguesa 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, têm direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do CT.

Entende-se 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 diário.

O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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. Confere, portanto, o direito ao trabalhador/a a estabelecer plataformas móveis que lhe permitam, por exemplo, chegar um pouco mais tarde ao posto de trabalho ou sair um pouco mais cedo, tendo em conta as suas responsabilidades parentais, com a finalidade de facilitar o seu exercício sem descurar os interesses dos empregadores.

Para o exercício do referido direito importa que o/a requerente deste tipo de horário de trabalho solicite o mesmo, por escrito, à sua entidade empregadora cumprindo o previsto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, declarando que é pai/mãe de filho/a menor de 12 anos de idade, que o/a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, durante

quanto tempo pretende usufruir deste direito e qual a amplitude horária que melhor se adequa à conciliação da actividade profissional com a vida familiar que requer. O prazo pode estender-se até o menor perfazer os 12 anos, sem prejuízo de na ocorrência de uma alteração de circunstâncias a situação possa ser reavaliada.

A entidade empregadora poderá não aceitar o pedido, apenas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, e nesse caso deverá notificar o/a trabalhador/a da intenção de recusa nos 20 dias posteriores à data de recepção do pedido.

Após a intenção de recusa da entidade empregadora, o trabalhador tem 5 dias desde a data da sua recepção para, se assim o entender, enviar apreciação, por escrito.

Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE⁴⁴, 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.

Caso não sejam cumpridos os prazos indicados poderá ocorrer a aceitação do pedido nos precisos termos em que foi requerido, se esse pedido for enquadrável nos artigos 56.º e 57.º do CT.

⁴⁴ A propósito, *Organização flexível do tempo de trabalho (competências CITE)* – Artigo, da autoria de Bernardo da Gama Lobo Xavier e António Nunes de Carvalho, publicado na Revista de Direito e de Estudos Sociais, Janeiro-Dezembro 2014 - Ano LV (XXVIII da 2.ª Série) N 1-4, Almedina, 2015

Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável da CITE, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

De acrescentar que no caso de haver uma eventual colisão de direitos, isto é, quando num determinado serviço um determinado número de trabalhadores adquire o direito a prestar trabalho em regime de horário flexível, não significa que outros não possam ver os seus pedidos autorizados. De acordo com o parecer n.º 230/CITE/2014, “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.

Como tem sido entendimento da CITE, caso hajam períodos dos horários de trabalho que não fiquem preenchidos de acordo com as necessidades do serviço, os titulares de direitos equivalentes, neste caso os que gozam do direito a trabalhar em regime de horário flexível, devem ceder na medida do necessário, de forma equitativa, para que os interesses do empregador fiquem salvaguardados, ao mesmo tempo que os trabalhadores possam usufruir o máximo possível dos horários autorizados.

Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direcção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

No estágio realizado, a elaboração de pareceres prévios à recusa de pedidos de autorização de trabalho em regime de horário flexível foi predominante. Dos 27 pareceres elaborados, 24 diziam respeito a flexibilidade de horário. Da mesma forma que é evidente, no total de emissão de pareceres da CITE, a esmagadora predominância destes pedidos.

6.2 Trabalho a tempo parcial

Nos termos da legislação portuguesa os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, com filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, têm direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho (CT).

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.

Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo.

Conforme o pedido do trabalhador é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até 2 anos, ou no caso de terceiro filho ou mais, 3 anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

Note-se contudo que a lei não estabelece qualquer período mínimo, cabendo ao trabalhador delinear o período de tempo mínimo em que irá exercer o direito a trabalhar a tempo parcial. Também não estabelece a lei qual o momento relevante para início da contagem do prazo de dois, três ou quatro anos, devendo entender-se que a contagem tem início com o gozo efectivo do direito a trabalho a tempo parcial⁴⁵.

Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade.

Para o exercício do referido direito importa que o/a requerente deste tipo de horário de trabalho solicite o mesmo, por escrito, à sua entidade empregadora cumprindo o previsto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente:

- declarando que é pai/mãe de filho/a menor de 12 anos de idade, que o/a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- durante quanto tempo pretende usufruir deste direito;
- que não está esgotado o período máximo de duração;

⁴⁵ MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro*, Coimbra, Coimbra Editor, 2ª edição, 2012.

- que o outro progenitor tem actividade 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.

A entidade empregadora poderá não aceitar o pedido, apenas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, e nesse caso deverá notificar o/a trabalhador/a da intenção de recusa nos 20 dias posteriores à data de recepção do pedido.

Após a intenção de recusa da entidade empregadora, o trabalhador tem 5 dias desde a data da sua recepção para, se assim o entender, enviar apreciação, por escrito.

Findo o prazo para que o trabalhador envie a apreciação, a entidade empregadora tem 5 dias para remeter o processo para emissão de parecer prévio por parte da CITE.

Caso não sejam cumpridos os prazos indicados poderá ocorrer a aceitação do pedido nos precisos termos em que foi requerido, se esse pedido for enquadrável nos artigos 56.º e 57.º do CT.

7 Considerações finais

7.1 Apreciação do trabalho desenvolvido

O balanço final que faço do estágio realizado na CITE é extremamente positivo. Ao longo dos 4 meses em que tive a oportunidade de desenvolver funções como técnico jurista desta Comissão aprendi ferramentas importantíssimas para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

De todas as tarefas que desempenhei, tenho de evidenciar as duas que mais gostei de desempenhar, a elaboração de pareceres prévios a despedimentos e a prestação de informações em contexto de atendimento jurídico presencial. A primeira porque enquanto jurista a análise dos casos é mais desafiante porque implicou uma grande responsabilidade, rigor e pesquisa de doutrina e jurisprudência para que conseguisse ultrapassar algumas dificuldades e porque pude, com base em razões estritamente jurídicas, evitar, naquele momento que determinadas trabalhadoras fossem despedidas, protegendo-as de algum tipo de discriminação, sendo esse, no caso, o papel a desempenhar pela CITE. A segunda tarefa, porque foi também desafiante, como estagiário, proceder a este tipo de atendimentos em que é absolutamente necessário ter uma boa articulação no discurso e um perfeito conhecimento das matérias relevantes para que o utente fique esclarecido e confiante para agir de acordo com as circunstâncias.

De uma forma geral, posso dizer que estou orgulhoso da minha prestação, principalmente na minha postura pró-activa, nunca virando a cara aos momentos difíceis e sempre disposto a ter mais trabalho pois tinha a noção de quanto maior fosse o volume de matérias com as quais tivesse que lidar mais enriquecedor seria a experiência.

O estágio permitiu-me ter uma visão mais próxima da realidade no que toca às relações entre trabalhadores e empregadores, às condições de trabalho e ao papel fulcral desta Comissão, tanto na protecção dos trabalhadores especialmente protegidos, como na promoção da não discriminação entre sexos e por motivo de parentalidade, também funcionando como linha informativa essencial para que qualquer interessado possa tirar as suas dúvidas, contribuindo para que os direitos relativos ao trabalho fiquem devidamente ressaltados.

Quanto à relação com os meus colegas, foi espectacular. O ambiente de entrecajuda em gabinete é, para mim, o que mais contribui para que o trabalho da CITE seja coerente, rigoroso e bem sucedido, permitindo enfrentar o recente aumento do volume de trabalho com a certeza de que a equipa desenvolverá um excelente trabalho.

7.2 Relação com a supervisora e com o orientador

A supervisora do estágio, a Doutora Joana Gíria, presidente da CITE, teve um papel extremamente importante para que tivesse sucesso no desempenho das minhas funções.

O ambiente acolhedor e fraternal com que me recebeu fez com que me sentisse, embora tivesse a iniciar o estágio, parte da equipa. Após uma primeira etapa de estudo das matérias relevantes para o exercício de funções, a partir do momento que disse estar preparado para iniciar todas as vertentes desempenhadas pelo corpo de juristas, a confiança em mim depositada foi tremenda.

A autonomia que me proporcionou ao mesmo tempo que estava sempre disponível para me ajudar, fizeram com que a relação se estreitasse e não poderia desejar melhor acompanhamento.

A orientação do presente relatório ficou a cargo do Professor Doutor João Zenha Martins. No primeiro contacto que estabelecemos deu-me a necessária confiança para encarar o estágio com profissionalismo e vontade de aprender. Mostrou-se sempre disponível para ajudar e trocar impressões. Se porventura não houve mais troca de ideias, deve-se apenas e só à minha pessoa. A simpatia, o rigor e a pro-actividade são características que estão claramente incorporadas na personalidade do professor, a quem agradeço profundamente.

BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004.
- Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho" em:
http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf.
- XAVIER, Bernardo da Gama e NUNES de CARVALHO, António, *Organização flexível do tempo de trabalho (competências CITE)* – Artigo publicado na Revista de Direito e de Estudos Sociais, Janeiro-Dezembro 2014 - Ano LV (XXVIII da 2.ª Série) N 1-4, Almedina, 2015.
- MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro*, Coimbra, Coimbra Editor, 2ª edição, 2012.
- MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles, *Direito do Trabalho*, 1ª edição, Almedina, Coimbra, 2010.
- PARREIRA, Isabel Ribeiro, O assédio sexual no trabalho, em MOREIRA, António (coord.), V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, Coimbra, Almedina, 2002
- PERISTA, Heloísa- coord. e LOPES, Margarida Chagas - coord., Colecção "Estudos"- série A "Estudos Gerais", Ministério do Trabalho e Segurança Social, *A licença de paternidade-um direito para a promoção da igualdade*. Departamento de Informação e Documentação Económica e Social, Lisboa, 1999.
- LOBO XAVIER, Bernardo da Gama e NUNES de CARVALHO, António, *Organização flexível do tempo de trabalho (competências CITE)* – Artigo publicado na Revista de Direito e de Estudos Sociais, Janeiro-Dezembro 2014 - Ano LV (XXVIII da 2.ª Série) N 1-4, Almedina, 2015.

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho parte II- situações jurídicas laborais individuais*, Almedina, Coimbra, 2006.

- RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL- 2014, para consulta em: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei10_2014.pdf

- TORRES, Amália/ COSTA, Dália/ SANT'ANA, Helena/ COELHO, Bernardo, SOUSA, Isabel, *ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO EM PORTUGAL*, ISCSP, Lisboa, 2015.

- WALL, Karin/ RODRIGUES, Leonor/ CUNHA, Vanessa, *HOMENS, PAPÉIS MASCULINOS E IGUALDADE DE GÉNERO*, ICSUL, Lisboa, 2015.

Anexos

Anexo I: PARECER N.º 498/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1641 – DX/2015

I – OBJETO

- 1.1.** Em 30.10.2015, a CITE recebeu do ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida refere, sucintamente, o seguinte:
 - 1.1.1.** *“A Arguida exerce no estabelecimento de venda de produtos a retalho – doravante designado por loja – da Arguente denominado ..., as funções inerentes à sua categoria profissional de Operadora Especializada”.*
 - 1.1.2.** *“A Arguida desempenha funções, geralmente, nos POS (caixas registadoras) da Loja, procedendo ao registo das compras de clientes, cobrança e guarda dos preços por estes pagos.*

- 1.1.3.** *Por força da relação laboral mantida com a Arguente, a Arguida deve cumprir escrupulosamente todas as normas e procedimentos prescritos pela sua entidade empregadora, bem assim como os deveres laborais de honestidade, respeito e lealdade a que está adstrita.*
- 1.1.4.** *Para melhor controlar e assegurar o correto tratamento, registo e guarda do dinheiro pago pelos clientes nos POS da Loja a Arguente estabeleceu um conjunto de normas e procedimentos de caráter obrigatório para todos os colaboradores que aí se encontrem a prestar trabalho.*
- 1.1.5.** *Sendo certo que, atenta a natureza pecuniária dos procedimentos, o cumprimento dos mesmos assume uma especial relevância para a Arguente.*
- 1.1.6.** *A Arguente estabeleceu, entre outras, as seguintes regras:*

Cada Operador tem um número de operador próprio e uma password que apenas será do conhecimento do mesmo;

O Operador deve conferir o fundo de maneio que lhe é atribuído antes de entrar em caixa;

O Operador de Caixa é o único responsável pelo seu fundo de maneio e por todos os valores que passam na sua caixa, pela contagem, selagem e entrega do malote à responsável da frente de Loja;

Todos os valores recebidos devem ser colocados na caixa aquando do seu recebimento;

- Todos os valores entregues pelos clientes devem ser corretamente registados no POS, devendo o operador cuidar de digitar os valores que o cliente efetivamente entregou para pagamento.

1.2.7. Quanto ao fundo de maneio, importa esclarecer, que o mesmo é do valor de € 50,00 (cinquenta euros).

1.2.8. É entregue ao colaborador que inicia funções em caixa num saco selado, tendo sido previamente contado por dois colaboradores da Loja, que assinam o selo apostado no saco onde vai o dito fundo de maneio.

1.2.9. Findo o período de trabalho, o colaborador terá que ter o fundo de maneio intacto, ou seja, deverá ter novamente € 50,00 para entregar no cofre da Loja.

1.2.10. A Arguente estabeleceu um procedimento atinente à realização de sangrias nas caixas registadoras de frente de loja, o qual se passa a descrever:

- No início do seu dia de trabalho, o Operador de caixa deve levantar o fundo de maneio e um malote (safe bag);
- Cada caixa registadora da frente de loja (POS), após atingir o limite de vendas em numerário estabelecido pela Arguente para realização de sangria, emite uma mensagem de aviso (sangria), devendo o respetivo Operador de caixa chamar de imediato um Supervisor para este autorizar a sangria;

- A autorização pelo Supervisor é dada através da leitura, no scanner do POS, do denominado Cartão de Supervisor (o qual é distribuído apenas a determinados colaboradores da loja e, por esse facto, intransmissível aos demais aos demais) e da inserção manual da password (pessoal e intransmissível) igualmente atribuída pela Arguente ao referido Supervisor.
- Sempre que seja necessário efetuar uma sangria, o Operador deverá pressionar a tecla sangria e, ao iniciar a sangria, o mesmo deverá passar o malote no scanner.
- De seguida, o Operador em causa deverá contar rigorosamente o dinheiro bem como os outros meios de pagamento aceites pela Arguente (Tickets, ..., Vales e Cheques) constante no POS e guardá-los no malote (safe bag), não sendo estas operações supervisionadas ou controladas por mais nenhum colaborador.
- Após a realização da sangria, o POS emite dois talões: (i) o original, que é assinado pelo Supervisor, como suporte da receção do malote, ficando obrigatoriamente em posse do Operador como comprovativo da entrega dos valores, por um período de 30 dias; e (ii) o duplicado, que é assinado apenas pelo Operador e colocado dentro do malote (safe bag), como suporte do apuramento dos valores;
- De seguida o Operador fecha o malote (safe bag), que foi lido no scanner do POS entregando-o ao Supervisor;
- Com a assinatura do referido talão, o Operador assegura que depositou, no concreto malote, a quantia aí declarada;
- É da exclusiva responsabilidade do Operador de caixa colocar os valores dentro do malote (safe bag), fechá-lo e entrega-lo ao Supervisor;

- A partir do momento em que o Supervisor recebe o malote (safe bag) do Operador, aquele passa a ser totalmente responsável pelo respetivo transporte, devendo depositá-lo imediatamente no cofre de segurança da loja (denominado «Boca do Lobo»);
- Os malotes (safe bag) são depois recolhidos e transportados pela empresa ..., a qual apura os valores constantes dos mesmos e compara-os com os montantes declarados pelos Operadores;
- No final do período de trabalho dos Operadores (fecho de caixa) e quando abandonam a caixa registadora (POS) ao longo daquele período, estes têm igualmente de efetuar sangria à sua caixa;
- Sendo certo que, no período de fecho da caixa, depois de efetuada a sangria, o montante do fundo de maneo levantado no início do exercício de funções pelo respetivo Operador deve ser naquele momento conferido.
- O montante do dito fundo de maneo deve ser, de seguida, confirmado pelo responsável de frente de loja presente, que depois de o confirmar o deve transportar e depositar no cofre existente na loja para o efeito;
- Com efeito, quando um Operador assume o controlo de uma caixa registadora (POS), nenhum outro colaborador poderá aí exercer funções e efetuar registo de valores ou operações de sangria;
- O cofre onde são colocados os malotes (safe bags) apenas pode ser aberto com recurso a duas chaves em simultâneo, uma que se encontra na loja e outra que está na posse da empresa de segurança que recolhe, confere e deposita no Banco os valores das lojas – a ...;
- Os depósitos dos malotes (safe bags) no referido cofre são efetuados através de uma pequena abertura que existe no cofre para

o efeito, denominada “Boca do Lobo”, e não por via da abertura do mesmo;

- O Operador é, por isso, o único responsável pelo seu fundo de maneo bem como por todos os valores que passam na sua caixa, pela sua contagem, selagem e entrega dos malotes (safe bags);

- Ninguém mais da loja, para além do Operador, tem acesso aos valores das respetivas caixas registadoras, porquanto quando os malotes (safe bags) são entregues ao Responsável de pela Frente de Loja, para serem depositados no cofre, encontram-se já selados, pelo que a respetiva abertura implicaria a quebra/violação) do selo, o que seria detetado pela ... aquando da recolha dos ditos safe bags.

1.2.11. *Não é permitido ao Operador ter na sua posse qualquer meio de pagamento do próprio (dinheiro, cheques, cartões, vales, etc.).*

1.2.12. *Cada Operador de caixa tem um número de operador próprio e uma password que apenas será do conhecimento do mesmo.*

1.2.13. *Não se podem efetuar trocas de valores entre Operadores, da mesma forma que não se podem efetuar trocas de numerário a clientes.*

1.2.14. *Quando um cliente procede ao registo e ao pagamento dos produtos adquiridos em numerário e entrega, desta feita, o montante ao Operador, é o próprio sistema informático da caixa registadora, após recebimento do montante total por parte do cliente e respetivo registo pelo Operador, que calcula e regista o valor do troco a entregar ao cliente.*

- 1.2.15.** *O Operador deverá entregar o devido troco em mão ao cliente, enunciando, nesse momento, o valor que está a entregar.*
- 1.2.16.** *A regra acima referida é muito importante, desde logo, porque evita que os Operadores se enganem a entregar os trocos ao cliente.*
- 1.2.17.** *Todos os valores recebidos pelo operador devem ser imediatamente colocados na gaveta da respetiva caixa registadora (POS) aquando do seu recebimento.*
- 1.2.18.** *Aquando do fecho da caixa e saída do Operador, a respetiva máquina registadora emite um talão que discrimina o valor que o Operador realizou no exercício das suas funções, e aquele que o Operador deveria ter realizado, se diferente, o qual corresponderá ao valor líquido das aquisições realizadas pelos clientes durante o exercício de funções do respetivo Operador.*
- 1.2.19.** *No final do dia, aquando do fecho da loja, é retirado do sistema informático da Arguente um relatório interno que contém todas as sangrias realizadas por cada Operador nesse dia.*
- 1.2.20.** *O referido relatório é posteriormente comparado com o relatório final da ..., que é enviado para a Arguente, após ser realizada uma conferência de todos os malotes que contêm as ditas sangrias.*
- 1.2.21.** *As justificações dos erros de sangrias detetados devem ser apresentadas após a validação das mesmas por parte da ..., ou seja, depois de confirmado se foi erro na realização da sangria ou, pelo*

contrário, se foi uma quebra no próprio fundo de caixa, ou seja, uma quebra efetiva.

1.2.22. *As referidas regras e procedimentos são do conhecimento da Arguida, porquanto os mesmos lhe foram devidamente transmitidos, sendo aliás, do conhecimento generalizado dos colaboradores da Arguente.*

1.2.23. *No dia 18 de agosto de 2015, cerca das 11 horas, a Arguida deslocou-se até a um dos POS da Loja para iniciar as suas funções.*

1 *Antes de iniciar funções no POS recolheu o seu fundo de maneiio.*

2 *E, munida deste, sentou-se na caixa, procedendo à sua contagem.*

3 *Ato contínuo, a Arguida despejou várias moedas nos compartimentos respetivos e iniciou, depois, a sua contagem manualmente.*

4 *Cerca das 11:07 horas, enquanto procedia à contagem das moedas do segundo compartimento da fila de baixo da caixa (contado da esquerda para a direita), a Arguida, com a sua mão direita, retirou do quarto compartimento € 3,80.*

5 *Ato contínuo, ocultou essas moedas com os dedos da mão direita.*

6 *E continuou a contagem das moedas com a mão esquerda e com os dedos polegar e indicador da mão direita, mantendo os demais encolhidos a segurar as moedas.*

- 1.2.23.7.** *Momentos mais tarde, a Arguida colocou as moedas no bolso do seu avental, fazendo-as suas e subtraindo-as à Arguente, sua dona e legítima proprietária.*
- 1.2.23.8.** *Seguidamente, procurando ocultar a subtração daquela quantia em dinheiro, a Arguida abordou a Senhora Secretária da Loja ..., a quem deu nota de que o seu fundo de maneio estava mal contado, queixando-se que faltavam € 3,80.*
- 1.2.23.9.** *A Secretária de Loja ... contou ela própria o fundo de maneio, constatando que efetivamente o mesmo tinha € 46,20, faltando, por isso, a quantia de € 3,80.*
- 1.2.23.10.** *A Arguida deu nota à Secretária de Loja ... de que não assumiria aquela quebra de € 3,80.*
- 1.2.23.11.** *A Senhora Secretária de Loja assumiu tal valor na sua própria caixa.*
- 1.2.23.12.** *Como a Arguida apresentava várias quebras com causa não apurada, resolveu reportar ao Gerente e sugerir que fossem recolhidas as imagens de vídeo vigilância daquele dia, por forma a verificar se havia, ou não, erro na contagem do dinheiro ou se o mesmo tinha desaparecido por qualquer outro motivo.*
- 1.2.23.13.** *A recolha de imagens de vídeo vigilância foi feita, e após a verificação das mesmas foi possível constatar o concreto modo*

como atuou a Arguida e como se apoderou do dinheiro em questão.

1.2.24. *No dia 21 de agosto de 2015, cerca das 14:54 horas a Arguida procedeu ao atendimento de uma cliente que adquiriu os seguintes produtos:*

- Bacalhau ..., pelo preço de € 12,06;*
- Batatas ..., pelo preço de € 0,99;*
- Gelado ..., pelo preço de € 2,49.*

1.2.24.1. *A cliente beneficiou de uma poupança imediata de € 2,49, tendo uma conta final de € 13,06.*

1.2.24.2. *Para pagamento dessa quantia, a Cliente entregou à Arguida uma nota de € 20,00.*

1.2.24.3. *A Arguida recolheu a nota entregue pela Cliente.*

1.2.24.4. *Sucedede que, ao invés de colocar a nota no local próprio para o efeito, ou seja no compartimento das notas, existente na gaveta do POS.*

1.2.24.5. *Amassou a nota e colocou-a numa das caixas destinadas às moedas.*

1.2.24.6. *Ato contínuo, entregou o troco correto à cliente e fechou a gaveta do POS.*

1.2.24.7. *Alguns minutos depois, não tendo nenhum cliente para atender a Arguida olha em volta, certificando-se de que ninguém a está a ver, abre a gaveta do POS, retira do seu interior – do compartimento das*

notas – uma nota de € 5 e outra de € 50,00 e pega na nota de € 20,00 que tinha amassado previamente e colocado numa caixa de moedas, ocultando-a por baixo das outras notas, abandonando o POS de seguida.

1.2.24.8. *Ato contínuo, a Arguida dirige-se ao escritório da Loja e aborda a sua colega ..., pedindo-lhe que esta lhe «destroque» a nota de cinquenta e a de cinco, o que esta faz.*

1.2.24.9. *Sucede que, no caminho entre o POS e o escritório, a Arguida apoderou-se da nota de € 20,00, subtraindo-a à Arguente e fazendo-a sua para os efeitos que entendeu.*

1.2.24.10. *Para ocultar tal subtração, pelas 15:08 horas, aquando da realização da sangria, a Arguida, introduziu em sistema informático a contagem de 19 notas de € 20,00, quando na verdade só tinha contado 18 notas pois, como foi atrás referido, havia-se apoderado de uma nota momentos antes.*

1.2.24.11. *Dessa forma, a sangria número 2301197356429 foi feita pelo valor € 722,89, que a Arguida declarou estar no interior do safebag, quando na realidade apenas continha € 720,89.*

1.2.24.12. *Por isso, dias mais tarde, a Loja recebeu o relatório elaborado pela empresa ... que dava nota da falta da quantia de € 20,00 no interior do safebag n.º ...*

1.2.24.13. *Tal facto, conjugado com a circunstância de não ser a primeira vez que os safebags das sangrias da Arguida terem falta de dinheiro,*

motivou a equipa de gerência de loja a visualizar imagens, onde foi possível constatar os factos vindos a referir.

1.2.25. *Importa referir que a Arguida tem os seguintes antecedentes disciplinares, respetivamente nos anos de 2015 e 2014:*

- Suspensão com perda de vencimento e antiguidade pelo período de 12 dias pelo motivo de faltas injustificadas;*
- Suspensão com perda de vencimento e antiguidade pelo período de 3 dias por apresentar quebra de caixa (falta de dinheiro em caixa por motivo não concretamente apurado).*

1.2.26. *A Arguida apoderou-se do dinheiro, fazendo-o seu, atuando de modo voluntário, culposo e doloso com o intuito de o subtrair.*

1.2.27. *Ao atuar como atuou a Arguida criou artifícios com o intuito de enganar a Arguente no sentido de ocultar a sua conduta criminosa.*

1.2.28. *A conduta da Arguida, além do mais, preenche os tipos legais de crime de furto e burla previstos no Código Penal Português.*

1.2.29. *Acresce que a Arguida prejudicou de forma séria e dolosa os interesses patrimoniais sérios da Arguente nos aludidos montantes.*

1.2.30. *A conduta da Arguida consubstanciou não só a prática de infrações disciplinares graves mas igualmente a prática dos ilícitos criminais supra invocados.*

- 1.2.31.** *A conduta da Arguida violou de forma grave as instruções e procedimentos legitimamente impostos pela Arguente aos seus colaboradores.*
- 1.2.32.** *A conduta da Arguida atentou contra os interesses patrimoniais sérios da Arguente.*
- 1.2.33.** *Com a sua conduta a Arguida revelou grave deslealdade para com a Arguente e traiu irremediavelmente a confiança que esta nela depositava e essencial à manutenção do vínculo laboral.*
- 1.2.34.** *A Arguente não pode mais confiar na honestidade da Arguida, pelo que, atenta a gravidade da conduta da Arguida, não é exigível à Arguente a manutenção do vínculo laboral com esta.*
- 1.2.35.** *Os comportamentos da arguida foram graves e culposos e pela sua gravidade e consequências tornaram prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Arguente, constituindo justa causa de despedimento.*
- 1.2.36.** *A conduta da Arguida violou os deveres constantes das alíneas b), c) e d) da cláusula 41^a da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros aplicáveis, bem como das alíneas c), f), e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho bem assim como*

preencheu o disposto no n.º 1 e nas alíneas a), e), i) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

1.2.37. *Nos termos do n.º 1 do art.º 353.º do Código do Trabalho informa-se expressamente a Arguida de que é intenção da Entidade Patronal proceder ao seu despedimento com justa causa.”*

1.3. A trabalhadora arguida recusou ser notificada da nota de culpa tendo sido devolvida carta datada de 28.09.2015. Foi, porém, entregue na morada da trabalhadora carta datada de 8.10.2015 com toda a informação relativa ao processo. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, não exercendo o direito ao contraditório.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva 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”.

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.1.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.1.4.** Para efeitos do pedido de parecer o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador. Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que

se refere o n.º 1, constituindo contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 6.

- 2.2.** De acordo com o previsto no artigo 381.º do Código do Trabalho: “Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: (...) d) 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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.
- 2.2.1.** Nos termos previstos no artigo 355.º do Código do Trabalho: “O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade”.
- 2.2.2.** Na realidade, tal prerrogativa constitui um direito do trabalhador – um direito de audiência prévia – expressamente consagrado no n.º 6 do artigo 329.º do Código do Trabalho: “A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador”.
- 2.2.3.** Refira-se, a título de exemplo, Diogo Vaz Marecos, em anotação ao artigo 355.º, Código do Trabalho Anotado, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra Editora, 1ª Edição, setembro 2010: “Nada obriga o trabalhador

a responder à nota de culpa, não podendo o mesmo ser penalizado se o não fizer, o que pode até consubstanciar uma estratégia do próprio. Uma vez que a plenitude do contraditório não existe no procedimento disciplinar, só é exercida judicialmente, poderá o trabalhador entender que só em tribunal deverá pronunciar-se. Assim, a opção por não responder à nota de culpa, não comporta qualquer confissão da parte do trabalhador”.

2.2.4. Para este autor¹, “(...) Não obstante, já o Supremo Tribunal de Justiça (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24-09-2003, Processo n.º 6732/01, sumários em www.dgsi.pt) considerou que a inclusão a nível constitucional, no n.º 10 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, do direito de audiência e defesa no âmbito do procedimento disciplinar conduziu à caracterização desse direito como um direito análogo aos direitos, liberdades e garantias, pelo que a falta da audiência do arguido em processo sancionatório implica a ofensa do conteúdo essencial de um direito fundamental, originando a nulidade do procedimento. (...)”. “(...) Na situação de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, depois de terminado o prazo de cinco dias úteis para que a comissão de trabalhadores e a associação sindical, em caso de a trabalhadora ser representante sindical, se pronunciem mediante parecer ou, não havendo lugar a essa pronuncia, designadamente por não existir comissão de trabalhadores validamente constituída, ou por a trabalhadora não ser representante sindical, concluídas as diligências probatórias requeridas pela trabalhadora ou chegado esse momento, se

¹ In *Prática e Procedimentos do Processo Disciplinar*, Do mero instrutor ao advogado instrutor, Principia Editora, março 2007, págs. 27 e 3.

a trabalhadora nada requerer, deve ser remetida cópia do processo à CITE. (...).”

- 2.2.5.** Assim, como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, março 2007, anotação 2411, página 1005: “O trabalhador tem o direito de responder à nota de culpa e de apresentar a sua defesa, mas não o ónus de o fazer. Pode, por isso, atuando de inteira boa-fé, não deduzir qualquer defesa no procedimento disciplinar (até porque este é instruído por instrutor nomeado pelo empregador e que não oferece, evidentemente, genuínas garantias de imparcialidade) e reservar a sua defesa para o Tribunal. Parece-nos, pois, inteiramente exata a asserção de Albino Mendes Batista, ob. cit., pág. 67, de que “a não apresentação de defesa pelo trabalhador em sede disciplinar não tem qualquer efeito cominatório”
- 2.2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável a trabalhador/a encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados à trabalhadora.
- 2.2.7.** Por outro lado, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever à identificação na nota de culpa das infrações alegadamente cometidas e dos deveres alegadamente violados, como também à sua valoração e nexo de causalidade, e considerar também a prova produzida.

- 2.2.8.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.2.9.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta que, na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
- 2.2.10.** Importa, por isso, analisar a nota de culpa por forma a apurar quais são os factos que ficam efetivamente demonstrados pela entidade empregadora e se existe um nexo de causalidade entre eles e as infrações alegadamente praticadas pela arguente.
- 2.2.11.** O procedimento disciplinar instaurado pela entidade empregadora visa o despedimento com justa causa da trabalhadora pela prática dos seguintes factos:
- A Arguida subtraiu à Arguente a quantia de 3,80€ na data de 18.08.2015;
 - A Arguida subtraiu à Arguente a quantia de 20,00€ na data de 21.08.2015.
- 2.2.12.** Foram juntos ao processo os seguintes elementos de prova:
- Despacho da Direção dos Recursos Humanos ..., S.A., de 25 de agosto de 2015;

- Participação disciplinar subscrita a 25 de agosto de 2015, pela District Manager, Senhora ...;
- Manual de procedimentos Frente de Loja;
- Cash Sheet – Relatório de Anomalias da Loja janeiro a agosto de 2015;
- Ejournal referente a 21 de agosto de 2015, POS 005 da Loja;
- Receitas da Arguida no dia 21 de agosto de 2015;
- Documentos manuscritos a indicar o montante de 3,80€ em falta;
- Imagens das câmaras de videovigilância da Loja no dia 18 e 21 de agosto de 2015.

2.2.13. Relativamente ao facto imputado à trabalhadora referente à data de 18.08.2015, a subtração à entidade empregadora da quantia de 3,80€, através da análise da nota de culpa e dos elementos de prova apresentados, não fica demonstrado, de forma inequívoca, o nexo de causalidade entre os atos praticados pela trabalhadora e a infração que lhe é imputada.

2.2.13.1. A conduta da trabalhadora levanta efetivamente suspeitas. Através do visionamento das imagens das câmaras de videovigilância, verifica-se que a trabalhadora procedeu à contagem do fundo de maneo e retirou moedas da caixa ocultando-as com a sua mão direita, colocando-as depois no avental, tendo depois abordado a senhora Secretária de Loja, nomeadamente os atos descritos nos pontos 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38 da nota de culpa.

- 2.2.13.2.** No entanto, não é perceptível que o valor das moedas ocultadas corresponda a 3,80€. Este valor é referenciado na nota de culpa, na prova testemunhal da Secretária de Loja (doc. n.º 30) e por dois documentos manuscritos (n.ºs 22 e 23). No documento n.º 23, que indica o valor de 3,80€ em falta, vem referida a data de 17.08.2015, um dia anterior à data do facto que é imputado à trabalhadora. Serve este documento, junto ao processo, para corroborar a prova testemunhal da Senhora Secretária de Loja e o que vem descrito na nota de culpa. Por conseguinte, verifica-se uma incongruência entre o que é referido na prova testemunhal e do que consta no documento manuscrito. Para além destes dois elementos, não se encontra no processo prova de que o valor em falta na caixa foi de 3,80€.
- 2.2.13.3.** Relativamente ao facto imputado à trabalhadora referente à data de 21.08.2015, a subtração à entidade empregadora da quantia de 20,00€, através da análise da nota de culpa e dos elementos de prova apresentados, não fica demonstrado, de forma inequívoca, o nexo de causalidade entre os atos praticados pela trabalhadora e a infração que lhe é imputada.
- 2.2.13.4.** Mais uma vez, a conduta da trabalhadora levanta suspeitas, em razão de se verificar, através do visionamento das imagens das câmaras de videovigilância, que esta recebe 20,00€ de uma cliente, tendo depois colocado a nota no compartimento das moedas e em seguida retirado a mesma em conjunto com uma nota de 50,00€ e outra de 5,00€ e ter saído do seu posto de trabalho.

- 2.2.13.5.** Comprova-se (através dos docs. n.ºs 19 e 20, referentes ao Ejournal do POS 005) que o valor da sangria realizada pela trabalhadora foi de 722,89€.
- 2.2.13.6.** No entanto, a entidade empregadora refere, nos pontos 61 e 62 da nota de culpa, que “(...) *a sangria número ... foi feita pelo valor de 722,89€ (...) quando na realidade, apenas continha 720,89€*”. Ora, também se verifica uma disparidade de valores entre aquilo que é imputado à trabalhadora, a subtração de 20,00€ à entidade empregadora, e aquilo que esta declara na nota de culpa, ou seja uma diferença de 2,00€.
- 2.2.13.7.** No ponto 63 da nota de culpa a entidade empregadora refere que “*a Loja recebeu o relatório elaborado pela Empresa ... que dava nota da falta da quantia de 20,00 no interior do safebag n.º...*”. Porém, este relatório não foi junto ao processo, pelo que não se configura possível aferir a veracidade deste facto. O valor em causa é apenas referenciado no “Cash Sheet – Relatório de Anomalias da Loja janeiro a agosto de 2015”, documento emitido pela entidade empregadora, no qual vem explícito que o valor da sangria foi de 722,89€ e o valor da ... para a mesma foi de 702,89€.
- 2.3.** Nos termos do artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante “*presume-se feito sem justa causa*”, pelo que a entidade empregadora

tem o ónus de provar que o despedimento é realizado por motivo que o justifique.

- 2.4.** Pelos motivos explanados nos parágrafos acima, e apesar dos antecedentes a nível disciplinar da trabalhadora e da sua conduta, no caso em apreço levantar alguma estranheza, as incongruências encontradas ao longo do processo, não permitem o afastamento de indícios de discriminação relativos à trabalhadora especialmente protegida, por não ficar esclarecido de forma inequívoca que o despedimento é feito com base em motivo justificativo, não resultando que exista, sem dúvidas, nexó de causalidade entre a alegada conduta da trabalhadora e os factos que lhe são imputados, porquanto é equivocada a relação entre os factos descritos na nota de culpa e os documentos juntos ao processo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer desfavorável ao despedimento, por facto imputável, da trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não ser possível afastar indícios de discriminação em virtude de não ficar demonstrada a justa causa para o despedimento.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP, CCP E CTP.

Anexo II: PARECER N.º 575/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1825 – DL-C/2015

I – OBJETO

1.3. A CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora lactante ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.4. Na carta enviada à trabalhadora a despedir, objeto do presente parecer, recebida em 10.11.2015, a empresa refere, o seguinte:

“Exmo(a) Senhor(a)

No contexto da reforma do Setor Empresarial do Estado o XIX Governo Constitucional anunciou a decisão de proceder à extinção da ..., S.A., propósito esse expresso, desde logo e entre outros documentos, no Relatório que acompanhou a proposta de Orçamento do Estado para 2012.

A ..., S.A., vinha apresentando sucessivamente resultados negativos antes de impostos, inequivocamente reveladores da insustentabilidade económica da Empresa. A deficiente estrutura de financiamento do projeto de reconversão urbana — ... não justifica só por si e na totalidade aqueles resultados negativos. A ..., S.A., encontrava-se, e encontra-se, em situação de falência técnica.

Neste quadro, e tendo igualmente por objetivo num subsequente momento de liquidação da Sociedade o acionista Estado assumir o menor encargo financeiro possível, o então Conselho de Administração da ..., S.A., mandatado para esse efeito, iniciou a execução de um plano de alienação de ativos, de participações financeiras e, simultaneamente, de progressiva redução da atividade que vinha sendo desenvolvida pela Empresa, bem como, corresponsivamente, uma redução do respetivo quadro de colaboradores através essencialmente da cessação de contratos de trabalho por mútuo acordo.

Em conformidade com o propósito já anteriormente anunciado, a Assembleia Geral da ..., S.A., realizada no dia 06/10/2014, deliberou a dissolução da Sociedade, estabelecendo o prazo máximo de dois anos para o encerramento da liquidação, e procedeu à nomeação da Comissão Liquidatária. A dissolução encontra-se inscrita no registo comercial sob a ... — certidão permanente com o código acesso ...

Para além das operações de liquidação dos ativos remanescentes e de ultimar negócios que então ainda se encontravam pendentes, o “fecho” do ... e conclusão da proposta de revisão do P.U. do ..., foi igualmente determinado à Sociedade, durante a liquidação, continuar a assegurar a direção e coordenação ainda em curso em intervenções ... e operações ...

Neste conspecto, previu-se a sucessiva promoção, ao longo do procedimento de liquidação, em paralelo com o desenvolvimento da execução da liquidação e com a progressiva redução da atividade da Sociedade, até ao encerramento final, da respetiva extinção dos postos de trabalho que se tomam excedentários. No referido contexto e agora na presente fase encontram-se identificados os seguintes postos de trabalho redundantes na e para a prossecução do processo de liquidação e de encerramento da atividade:

(1) cinco postos de trabalho no setor/área Direção de Gestão de Projetos: dois no Núcleo ...; um no Núcleo de Apoio Técnico; encerramento do Núcleo de Engenharia e Arquitetura;

1.1.3. três postos de trabalho no setor/área Gabinete Jurídico: dois no Gabinete Jurídico; um no Núcleo de Contratação Pública;

1.1.4. dois postos de trabalho no setor/área Direção Administrativa e Financeira: um no Núcleo de Logística; um no Núcleo de Contabilidade.

Assim, e para os efeitos do n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, vimos pelo presente meio comunicar que vamos iniciar um despedimento coletivo. Juntam-se em anexo os seguintes documentos:

1.1.7. Fundamentos: encerramento faseado no âmbito da liquidação, por dissolução, da Sociedade, com capital próprio negativo;

1.1.8. Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais;

1.1.9. Critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

1.1.10. Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;

1.1.11. Período de tempo no decurso do qual os despedimentos serão efetuados;

1.1.12. Indicação do método de cálculo da compensação pela cessação do contrato de trabalho.

Nos termos do referido n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho os trabalhadores podem, querendo, designar de entre eles, no prazo de 5 dias úteis, uma comissão representativa. A reunião prevista no art.º 361.º do Código do Trabalho terá lugar no dia 20 de novembro, pelas 15:00 horas, nas nossas instalações da sede.

Mais informamos que nesta data enviamos à Direção de Serviços ... nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve cópia da presente comunicação, de acordo com o disposto no n.º 5 do art.º 360.º do Código do Trabalho.

*Com os melhores cumprimentos,
A Comissão Liquidatária”*

1.2. A entidade empregadora comunica os motivos justificativos do despedimento coletivo:

“(...) o presente documento visa dar uma retrospectiva da evolução económico-financeira da sociedade

..., S.A. (em liquidação), doravante denominada ..., no período de 2009 a setembro de 2015.

Salienta-se que os valores relativos ao exercício de 2009 foram expressos no âmbito do novo Sistema de Normalização Contabilística que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2010.

Os valores apresentados em setembro de 2015 não se encontram aprovados pelos Acionistas e não foram auditados pelos órgãos de fiscalização da sociedade pelo que eventuais ajustamentos não se encontram expressos.

Os valores apresentados em dezembro de 2014 incorporam o valor de venda ao Estado Português do edifício ... de Lisboa concretizado em abril de 2015, no montante de 54,2 milhões de euros. Neste contexto, os resultados apurados a 31

de dezembro de 2014 encontram-se influenciados positivamente no valor aproximado de 16 milhões de euros devido a este ganho não recorrente. Da mesma forma, os resultados apurados a setembro de 2015 encontram-se influenciados positivamente pelo ganho obtido com a alienação da participação financeira na empresa ..., S.A., concluída em setembro de 2015 pelo valor de 26,5 M€ e como ganho não recorrente de 23,9 milhões de euros.”

(12.2009 - 9.2015) “No período em análise o ativo diminui cerca de 135,9 milhões de euros, o passivo decresceu 109,1 milhões de euros e o capital próprio diminuiu cerca de 26,7 milhões de euros. O decréscimo do capital próprio foi motivado pelos resultados verificados no período em análise e teria sido maior se não tivesse ocorrido o aumento de capital social realizado em 2011 pelo Estado Português, no valor de 50 milhões de euros. Este aumento, destinado à cobertura acionista dos prejuízos acumulados, não foi suficiente para dotar a empresa dos meios financeiros necessários. Sendo o capital próprio negativo o Conselho de Administração comunicou aos acionistas a necessidade de tomar as medidas julgadas convenientes nos termos do artigo 35.º do Código das Sociedades Comerciais.”

(2009 – 2015) “No período em análise o passivo corrente assume sempre valores superiores relativamente ao ativo corrente. Nestas circunstâncias, a empresa não dispõe de fundo de maneo para solver o passivo de curto prazo, Limitando-se a refinarciar a dívida nas condições exigidas pelos seus credores. Numa estrutura financeira equilibrada o ativo corrente deve ser pelo menos igual ao passivo corrente.

Em 2014, verifica-se um aumento substantivo do ativo corrente que decorre do efeito da liquidação. O plano de liquidação, aprovado em fevereiro de 2015, prevê a alienação em 2015 dos edifícios ... e do ... os quais foram reclassificados, no fecho de contas de 2014, da rubrica de ativo não corrente para a rubrica de ativo corrente.

A autonomia financeira, determinada pelo quociente entre os capitais próprios e o ativo, é negativa devido à empresa se encontrar em falência técnica (capital próprio negativo).

DEMONSTRAÇÃO DOS RESULTADOS

Para completar a informação financeira há que verificar se a atividade principal desenvolvida pela ... (prospecção, conceção e gestão de projetos) é uma atividade sustentável a médio/longo prazo. Neste contexto, apresenta-se em anexo os resultados alcançados por áreas de negócio, bem como os custos de estrutura e encargos financeiros no período compreendido entre 2005 e setembro de 2015.

Analizando especificamente os meios libertos operacionais gerados pela atividade de prospecção, e conceção e gestão de projetos verifica-se que são negativos no valor aproximado de 8 milhões de euros. Este valor incorpora os rendimentos resultantes dos serviços prestados no âmbito da representação de Portugal em eventos internacionais, nomeadamente a participação na ... e na ... Refira-se que os meios libertos da atividade em análise foram determinados tendo em conta, para os contratos plurianuais, a respetiva percentagem de acabamento da prestação de serviços e não com base na faturação. Esta metodologia origina que, no caso concreto do ..., o valor do contrato está todo incorporado nos ganhos dada a sua fase final no corrente ano. Por outro lado, a determinação dos meios libertos não teve em consideração os créditos com risco de cobrança, nem os custos de funcionamento (renda das instalações, condomínio, etc.) que uma vez considerados agravam mais o défice de exploração.

Para as restantes atividades há que salientar os seguintes aspetos:

a) O resultado gerado pela atividade de gestão de ativos é positivo no valor de 113,9 milhões de euros. Refira-se que esta atividade inclui as mais-valias resultantes da venda imobiliárias e as receitas provenientes dos contratos de

cessão de exploração do ... e do ..., ativos que foram alienados em 2012 e 2015, respetivamente;

2.1. O resultado positivo das participações financeiras em empresas do Grupo foi de 38,6 milhões de euros, onde se destaca a alienação em 2015 da participação na ..., S.A.;

2.2.A estrutura de suporte inclui o Conselho de Administração/Comissão Liquidatária, o Conselho Fiscal, os Serviços Jurídicos, o Gabinete de Recursos Humanos, o Planeamento e Controlo, os órgãos de apoio ao Conselho de Administração/Comissão Liquidatária, a Direção Administrativa e Financeira e a renda da sede. Não existe uma imputação destes custos às atividades de negócio;

2.3. No período em análise, o custo líquido com o endividamento foi de 115,1 milhões de euros, valor ligeiramente superior ao montante gerado pela atividade de gestão de ativos.”

(1998 – 2015) “Apenas pela imputação dos custos diretos (sem instalações, equipamentos e custos da atividade de suporte) verifica-se que a atividade de prospeção, conceção e gestão de projetos não é uma atividade sustentável a médio/longo prazo.

Com a exceção dos exercícios de 2010 e 2012, anos em que se verificou um Ligeiro acréscimo justificado em 2012 pela integração do passivo da sociedade ... Gestão Urbana do ..., S.A., o endividamento tem diminuído de forma consistente e sustentada desde 1998.

Na sequência da integração da ... no setor das administrações públicas, nos termos do Sistema Europeu de Contas Nacionais e Regionais, a Direção-Geral do Tesouro e Finanças concedeu à ..., em novembro de 2014, um empréstimo no valor de 149,6 milhões de euros. Este montante destinou-se a Liquidar na íntegra o financiamento bancário sem o aval do Estado.

CONCLUSÕES:

A) A ... tem capitais próprios negativos e encontra-se em falência técnica;

B) No período de janeiro de 2005 a setembro de 2015 o Estado Português aumentou o capital social em 91 milhões de euros;

C) Apesar do aumento de capital efetuado pelo acionista Estado o capital próprio, apurado no último balanço auditado, é negativo no valor de 84,9 milhões de euros devido aos resultados negativos acumulados;

D) A empresa não dispõe dos meios financeiros para financiar a sua atividade. O passivo corrente é muito superior ao ativo corrente;

E) A atividade de prospeção, conceção e gestão de projetos não é, economicamente, viável;

F) Neste quadro os acionistas deliberaram, em outubro de 2014, por unanimidade a dissolução da sociedade com a liquidação a executar no prazo de dois anos.

A empresa foi integrada em 2014 no setor das administrações públicas como um serviço e fundo autónomo encontrando-se a estimativa de receitas e despesas integradas no Orçamento do Estado de 2015. Apesar da previsão das receitas ser superiores à previsão de despesas, existem receitas não recorrentes, nomeadamente as que se encontram relacionadas com a venda de património imobiliário, participações financeiras e com os acordos de pagamento celebrados com a Câmara Municipal de Lisboa.

O Estado, através da DGTF, procedeu a um empréstimo de médio prazo no valor de 149,6 milhões de euros, permitindo à empresa pagar o financiamento bancário de curto prazo. Permanece em dívida o empréstimo obrigacionista, com o aval do Estado que tem sido executado, pelo valor do capital e dos juros, nas respetivas datas de vencimento da dívida.”

2.5.1. A comunicação integra ainda os critérios do despedimento coletivo nos seguintes termos:

“Encontrando-se abrangidos os postos de trabalho excedentários em razão do estado de desenvolvimento da liquidação e da progressiva redução da atividade da empresa, temos:

2.5.2. No Núcleo ... (Direção de Gestão de Projetos) a prestação de serviços que a ..., S.A., desenvolveu para a ..., S.A., encontra-se concluída, tendo o projeto de partilha sido submetido aos acionistas desta, os quais em dissenso ainda não o aprovaram) nem se prevendo que tal ocorra até 31/12/2015. Por tal motivo) dos três postos de trabalho existentes — um gestor de projeto, um técnico e um administrativo — apenas se justifica a manutenção do de gestor de projeto, pelo mais completo e total conhecimento que tem do mesmo, até à aprovação do projeto de partilha. Critério de seleção — postos de trabalho os quais por inexistência de tarefas atribuídas ou atribuíveis se apresentam redundantes: ... e ...

2.5.3. Núcleo de Engenharia e Arquitetura (Direção de Gestão de Projetos) - este Núcleo foi constituído prioritariamente para dar apoio aos concursos e empreitadas de intervenções ..., em concreto às obras de emergência do ... (Odemira). Estas empreitadas encontram-se concluídas. Tendo deixado de existir trabalho que justifique a manutenção deste Núcleo de Engenharia e Arquitetura, o mesmo é encerrado, com a consequente extinção dos postos de trabalho nele existentes, Trabalhadores abrangidos: ... e ...

O colaborador ..., anteriormente responsável pela conceção, montagem e operacionalização da participação portuguesa em diversas exposições internacionais, e o qual atualmente também integra o Núcleo de Engenharia e Arquitetura, em paralelo com as tarefas que neste desenvolveu foi simultaneamente incumbido da conceção, montagem e operação da exposição “...” no Centro ... e, presentemente, do estudo e conceção da continuidade da mesma com novos conteúdos, caso em que assegurará a respetiva montagem e operação, tarefa essa atribuída a qual justifica a não extinção imediata, nesta fase, do respetivo contrato de trabalho.

2.6. No Núcleo de Apoio Técnico (Direção de Gestão de Projetos), encontrando-se os programas ... e as operações ... em fase avançada de execução, verifica-se uma menor necessidade de apoio técnico aos mesmos, impondo-se consequentemente a redução para cinco dos atuais seis postos de trabalho. A colaboradora ... passou a integrar este Núcleo em fevereiro de 2014, nele adstrita ao apoio à ... na identificação, contactos e negociações com os proprietários afetados pelas intervenções, tarefas essas temporalmente anteriores à execução das empreitadas, já concluídas, Critério de seleção — posto de trabalho o qual por inexistência de tarefas atribuídas ou atribuíveis se apresenta redundante: ...

2.7. No Gabinete Jurídico: (i) posto de trabalho que por inexistência de tarefas atribuídas ou atribuíveis se apresenta redundante — o da colaboradora ..., requisitada desde fevereiro de 2013 para o Gabinete ...; (ii) com a ocorrida redução significativa da realização de escrituras públicas, contratos e registos, verifica-se a desnecessidade de um posto de trabalho com as exclusivas atribuições nucleares dos respetivos agendamentos/marcações, instrução documental e procedimentos para registos. Critério de seleção — posto de trabalho com o exclusivo tipo das referidas atribuições/valências: ...

2.8. No Núcleo de Contratação Pública (Gabinete Jurídico), em razão da já referida fase avançada de execução dos programas ... e operações ..., resulta um menor recurso à contratação pública, impondo-se consequentemente a redução para dois dos atuais três postos de trabalho (um técnico sênior/coordenador e dois técnicos) existentes neste Núcleo. Critério de seleção — entre os dois postos de trabalho correspondentes à categoria de técnico, menor antiguidade na empresa:

...

2.9. Na Direção Administrativa e Financeira, em razão da já significativa redução da atividade da empresa, seja a de prospeção, conceção e gestão de projetos, seja a de gestão de ativos, verifica-se a desnecessidade:

6.1. de manter o número de postos de trabalho atualmente existentes no Núcleo de Contabilidade — dois técnicos e um assistente administrativo — impondo-se consequentemente a redução para dois desses três postos de trabalho, Critério de seleção — constituindo a execução dos serviços de contabilidade (escrituração, elaboração das declarações fiscais, das prestações de conta, de informações estatísticas) da ..., S.A., e da ainda subsistente empresa do Grupo (...), atribuições nucleares dos dois colaboradores com os postos de trabalho de técnicos, é extinto o posto de trabalho do colaborador não adstrito a essas atribuições e sem as mesmas valências técnicas nas áreas da contabilidade e fiscalidade: ...;

6.2. de manter o número de postos de trabalho atualmente existentes no Núcleo de Logística — um técnico sénior/coordenador, um assistente administrativo e uma secretária — impondo-se consequentemente a redução para dois desses três postos de trabalho. Critério de seleção — correspondendo um dos postos de trabalho (técnico sénior) ao de coordenador e responsável por este Núcleo, entre os dois restantes postos de trabalho, menor antiguidade na empresa: ...

2.6.1. O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

Número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais abrangidas;

O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;

O método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir;

Ata da reunião de negociação;

e) Quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1.2.24.14. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

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

Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

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

1.2.24.15. A Constituição da República Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe

“Família” estabelece:

“1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”

- 2.3.** Em Por seu turno, o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 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.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...)”.

- 2.4.** O Código do Trabalho, no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão II Despedimento coletivo (artigos 359.º a 366.º), procede à definição e motivações legais, no artigo 359.º sob a epígrafe “*Noção de despedimento coletivo*”:

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência 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.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- f) Motivos de mercado – redução da atividade 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;
- g) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- h) Motivos tecnológicos – 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 (...).

1.2.38. E quanto ao procedimento, o artigo 360.º do mesmo Código sob a epígrafe

“Comunicações em caso de despedimento coletivo” vem estabelecer:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

Os motivos invocados para o despedimento coletivo;

O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;

Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;

O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;

O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar despedimento;

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referido os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5. (...)”.

2.15. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.19.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “*o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.20.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “*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.
- 2.21.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.22.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.
- 2.23.** Ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias,

na Constituição da República Portuguesa e no Contrato do Trabalho, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido nestes casos, tendo que demonstrar, sem margem para dúvidas, que a escolha de uma trabalhadora especialmente protegida para ser abrangida por um despedimento é isenta de discriminação de género ou em função da parentalidade.

2.21. De modo a possibilitar melhor avaliação sobre os critérios de seleção, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art.º 53.º da CRP.

A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”¹, servindo

¹ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”.

os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas.”

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, “(...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”.

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt.

“(...) o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT² em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda

² Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho.

que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p. ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 2.13.** Também Filipe Fraústo da Silva, OBSERVAÇÕES ACERCA DA SELEÇÃO SOCIAL NO PROCEDIMENTO DE DESPEDIMENTO COLETIVO³ avança que, mais do que demonstrar o nexo de causalidade entre os motivos e os critérios e entre estes e os concretos trabalhadores a despedir, impera uma relação de congruência.
- 2.14.** Defende, pois este autor, que *“A tutela dispensada ao emprego pelo art.º 53.º da Constituição, enquanto subsistir, torna, a nosso ver, ilegítimo o exercício do direito de despedimento coletivo e de escolha dos critérios de seleção social pelo empresário quando falhe de forma manifesta esta relação de congruência entre o motivo determinante, unitário e geral, os fatores em que esse motivo se desenvolva na concretização dos postos de trabalho que caem e, sendo o caso, a razoabilidade empresarial dos critérios ou matriz de critérios de escolha dos concretos trabalhadores a despedir, sempre que um daqueles fatores não seja, por si só, suficiente para identificação dos trabalhadores a abranger. Ocorreria então exercício abusivo daqueles direitos, o que constituirá, aliás, matéria de conhecimento oficioso do tribunal. A transformação de números em nomes – na eloquente expressão de MARIA DA CONCEIÇÃO TAVARES DA SILVA –, o que permitirá apreciar a ausência de tratamento discriminatório ou de decisões arbitrárias que possam*

³ Texto que serviu de base à intervenção do autor no Colóquio Anual Sobre Direito do Trabalho do Supremo Tribunal de Justiça, realizado no passado dia 14 de outubro de 2009, anotado para publicação no volume de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Luís Carvalho Fernandes.

aproveitar a vulnerabilidade natural dos trabalhadores perante a situação e detetar mesmo hipotéticos erros.”

- 2.15.** Também BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, Procedimentos Laborais, entende que “...*Não se trata, contudo, de uma exigência de «justa escolha» no sentido utilizado por MARIA DA CONCEIÇÃO TAVARES DA SILVA, não é exigível opor os argumentos sociais aos de eficiência ou racionalidade económica, mas apenas de exigir a estes transparência, equilíbrio e adequação perante a motivação que os enquadra. O trabalhador em situação pessoal, familiar e social relativamente desfavorável não tem de merecer a preferência do empregador na manutenção do emprego. Mas exige-se proporcionalidade e adequação na discricionariedade da escolha à luz da motivação que subjaz ao despedimento.*”

III – APRECIÇÃO

- 3.1.** A entidade empregadora encontra-se em fase de liquidação e, por essa razão, promove a progressiva redução de trabalhadores. Os motivos que levam ao despedimento coletivo assentam num desequilíbrio económico-financeiro constante, evidenciando um alto nível de endividamento e falta de meios financeiros para financiar a sua atividade.
- 3.2.** Como critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, a entidade empregadora decide cessar a sua relação contratual com os trabalhares afetos a postos de trabalho que, por inexistência de tarefas atribuídas ou atribuíveis, se apresentam redundantes, integrando 10 trabalhadores no processo de despedimento coletivo.

- 3.3.** A trabalhadora especialmente protegida (com a categoria profissional de “técnica”) integra o Núcleo de Engenharia e Arquitetura, composto por três trabalhadores (um técnico sénior e outro técnico coordenador). A entidade empregadora refere que este Núcleo foi constituído para dar apoio a obras que foram entretanto concluídas, justificando assim o encerramento deste departamento.
- 3.4.** No entanto, dos três trabalhadores, apenas dois são abrangidos pelo presente despedimento, não sendo incluído o técnico sénior. O motivo pelo qual se mantém o seu posto de trabalho assenta em tarefas que lhe foram atribuídas à margem das tarefas desenvolvidas no departamento de Engenharia e Arquitetura, as quais ainda se mantém, nomeadamente, tendo sido o responsável pela conceção, montagem e operação da exposição “...” no Centro ..., foi-lhe atribuído o estudo e conceção da continuidade da mesma com novos conteúdos, caso em que assegurará a respetiva montagem e operação.
- 3.5.** Ora, muito embora o Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, não estabeleça de forma obrigatória quais os critérios a utilizar, ao contrário do que acontece com o regime da extinção de posto de trabalho, tal não significa que a escolha dos trabalhadores/as a despedir possa ser arbitrária.

Aliás, a este propósito, transcreve-se alguma jurisprudência relevante sobre a matéria:

“I- O Código do Trabalho, no âmbito do despedimento coletivo, (...), não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

II- Mas os critérios de seleção definidos pelo empregador só cumprem o escopo legal se tiverem um mínimo de racionalidade e de congruência por forma a permitirem estabelecer o necessário nexos entre os motivos invocados para fundamentar o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador, pois só assim o despedimento de cada trabalhador pode considerar-se justificado face ao art.º 53.º da CRP.

(...) A indicação dos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir, deve servir para estabelecer a necessária ligação entre os motivos invocados para o despedimento coletivo e o concreto despedimento de cada trabalhador abrangido, por forma a que o trabalhador abrangido possa compreender as razões pelas quais foi ele o atingido pelo despedimento. (...) há que individualizar ou concretizar os trabalhadores abrangidos, ou seja, “há que converter esses números em nomes”⁴, servindo os critérios de seleção para impedir arbitrariedades ou discricionariedades injustificadas. (...)

Como se refere no Ac. do STJ, de 26.11.2008, em www.dgsi.pt, (...) é incontestável que a Constituição não admite a denúncia discricionária por parte do empregador e apenas possibilita a cessação do contrato de trabalho por vontade do empregador se existir uma justificação ou motivação, ainda que a justa causa possa resultar de causas objetivas relacionadas com a empresa nos termos da lei”. (...)

(...) “é certo que não cabe ao Tribunal sindicar as opções de gestão empresarial feitas pelo requerido e que a seleção dos trabalhadores envolve sempre alguma margem de discricionariedade mas a indicação dos critérios que servem de base à escolha dos trabalhadores a despedir permite que o Tribunal possa controlar se essa seleção não obedeceu a motivações

⁴ Continuação da citação: “Expressão utilizada por Bernardo Lobo Xavier, O Despedimento Coletivo no Dimensionamento da Empresa, pág.404”.

puramente arbitrárias e discriminatórias, em vez de se fundar nas razões objetivas invocadas para o despedimento coletivo.”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25.03.2009, Processo 3278/08.8TTLSB-4, em www.dgsi.pt

“(…) ... o sentido decisório da mais recente jurisprudência do nosso Supremo Tribunal, nos termos do qual a única interpretação da al. e) do n.º 1 do artigo 24.º da LCCT (DL 64-A/89, de 27/02), que corresponde atualmente à al. c) do artigo 429.º do CT⁵ em conformidade com a Constituição, designadamente com a proibição de despedimentos sem justa causa constantes do art.º 53.º da nossa Lei Fundamental, é a de que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer «à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador (ainda que esta possa considerar-se implícita na descrição do motivo estrutural ou tecnológico invocado para reduzir o pessoal – p.ex., o encerramento da secção em que o trabalhador abrangido pelo despedimento laborava).”

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt.

- 3.6.** Acresce que, estando em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de uma trabalhadora lactante, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de parentalidade, tem que ser claramente salvaguardado na definição dos

⁵ Atualmente, artigo 381.º, alínea b) do Código do Trabalho

critérios para a seleção das trabalhadoras a despedir, por forma a afastar qualquer hipótese de discriminação.

- 3.4.** Nestes termos, havendo um encerramento do departamento em que a trabalhadora labora, e não tendo esta tarefas atribuídas ou que lhe sejam atribuíveis, muito embora a manutenção de um dos trabalhadores do departamento (para realizar tarefas fora do âmbito do mesmo), considera-se não haver motivos para que o seu despedimento seja improcedente face a uma eventual discriminação com base em motivo de parentalidade, estando estabelecido o nexo de causalidade entre o critério explanado e a inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento coletivo.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo da trabalhadora ... em virtude de não se vislumbrar que tenha por base motivo discriminatório.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CGTP.

Anexo III: PARECER N.º 463/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à 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 1514 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.5.** A CITE recebeu em 10.10.2015, da direção de recursos humanos do grupo ..., empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“A ..., S.A. (adiante designada «...») tem ao seu serviço a trabalhadora ... (adiante «Trabalhadora»).

A Trabalhadora requereu à ..., por carta entregue por correio postal no dia 17.09.2015, a atribuição de um horário de trabalho flexível que lhe permitisse terminar a sua atividade antes das 18H00 (cf. documento n.º 1, que se junta em anexo). A Trabalhadora enquadrou o pedido de alteração de horário no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho.

A ... comunicou à Trabalhadora, por carta entregue por mão própria no dia 01.10.2015, a sua intenção de recusar o horário de trabalho solicitado (cf. cópia da carta de intenção de recusa, que se junta em anexo como documento n.º 2).

No dia 07.10.2015, a Trabalhadora apresentou a sua apreciação dos motivos justificativos de recusa invocados pela ... (cf. documento n.º 3 em anexo)

Perante os factos expostos, requeremos à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Permanecemos ao dispor de V. Exas. para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.”

- 1.1.5.** A entidade empregadora recebeu carta entregue por correio postal, em 17.09.2015, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., com o n.º mecanográfico ..., admissão: 2011/06/10, Operadora de ..., venho por este meio solicitar a V. Exas. o horário de trabalho flexível, de acordo com o código do trabalho – art.º 56.º – Horário Flexível de Trabalho para trabalhadores com responsabilidades parentais.

Este pedido deve-se ao facto de ter um filho menor (4 anos) ... e presentemente não ter recursos familiares ou outros para o deixar depois do horário escolar. O meu filho foi admitido para o ano letivo 2015/2016 no pré-escolar e o horário é das 9h às 15h e depois irá frequentar o ATL da escola com horário até às 18h.

Relativamente ao pai do ... tem um horário de trabalho que permite ir levar à escola pois entra às 10h, no entanto a hora de saída é às 21h, de acordo com o comprovativo que anexo.

Já havia informado o Senhor Diretor de Loja ... das dificuldades de compatibilizar a minha vida profissional e pessoal com o presente horário, mas até à presente data não me foi resolvido o problema.

Aguardando a melhor atenção ao pedido apresentado,”

- 1.1.6.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 01/10/2015, entregue presencialmente, consta o seguinte:

“Acusamos a receção, no dia 17.09.2015, da carta que remeteu à ..., S.A.

(doravante designada «...»), em que solicita um “horário flexível de trabalho”, conforme o artigo 56.º do Código do Trabalho (adiante «CT»).

De acordo com o teor da carta de V. Exa., retira-se que pretende o “horário flexível de trabalho” para ter condições de ir buscar o seu filho à escola, sendo que o horário escolar é entre as 09H00 e as 18H00. Assim, conclui-se que V. Exa. pretenda um horário de trabalho que termine antes das 18H00.

V. Exa. não indica por que prazo pretende o horário solicitado.

Após análise do pedido de V. Exa., a ..., vem, pela presente, comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado, com fundamento nos motivos que se seguem.

(a) Do conceito de horário flexível

Em primeiro lugar, importa clarificar que o horário de trabalho requerido por V. Exa. não é um «horário flexível», na aceção do artigo 56.º do CT.

Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário de trabalho flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)”. O trabalhador que beneficia de horário flexível pode escolher as horas de início e de termo da sua atividade, dentro de uma margem de tempo determinada pelo empregador.

Tal horário é flexível na medida em que permite ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais.

No entanto, aquilo que V. Exa. verdadeiramente solicita é um horário de trabalho que lhe permita terminar a sua atividade antes das 18H00, de modo a ter condições para ir buscar o seu filho à escola. O pedido de V. Exa., porém, não se enquadra no âmbito do artigo 56.º do CT, uma vez que, como se referiu, é o empregador que determina a hora de saída dos trabalhadores, e não o inverso.

Ao limitar o horário de trabalho a uma hora de saída, V. Exa. não só impede a empregadora de determinar o horário de trabalho, como também inviabiliza o sistema de horários rotativos, o que a ... não pode admitir, uma vez que tal direito não resulta da lei.

Apesar do exposto, para prevenir opinião diversa, refira-se que mesmo que o horário de trabalho seja considerado um “horário flexível” nos termos da lei, há

exigências imperiosas que obstem à atribuição de tal horário, como de seguida se exporá.

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja «...»

V. Exa. exerce funções de operadora de loja na secção de frescos do estabelecimento comercial «...» situado em Lisboa (...). A loja abre ao público diariamente, das 08h às 21:30.

V. Exa. presta a sua atividade a tempo completo (40 horas semanais) num regime de horários rotativos, com horas de entrada e de saída determinadas pela ..., bem como folgas rotativas.

Neste momento, o quadro de pessoal da loja «...» é composto por 22 trabalhadores a tempo completo e 12 trabalhadores a tempo parcial. Destes colaboradores, 14 têm filhos menores de 12 anos de idade.

Para garantir o funcionamento contínuo da loja, a ... organiza os tempos de trabalho do estabelecimento através de dois horários de trabalho distintos, que cobrem o período de abertura, o período intermédio e o período de fecho. O período diário de maior afluência de clientes ocorre, em média, entre 10h as 13h e entre as 15h as 19h nas sexta-feira, sábados e domingos.

Considerando as funções exercidas por V. Exa., bem como a organização e funcionamento da loja «...» e, em especial da secção de frescos, não é viável, neste momento, atribuir-lhe um horário flexível que lhe permita sair antes das 18H00, por forma a ir buscar o seu filho à escola.

Com efeito, neste momento, há várias colegas de secção que estão limitadas quanto ao horário de trabalho a praticar e que apenas trabalham durante o período da manhã. Em concreto: (i) a colega ... apenas realiza horários até às 17h00, na sequência de um pedido de alteração de horário de trabalho que enquadrava no âmbito do artigo 56.º do CT e que a ... aceitou; (ii) a colega ... só pode fazer manhãs, pois o marido, trabalhador a ..., só faz horários de fechos; e (iii) a colega ..., atualmente na Padaria, que também não pode fazer Peixaria nem Charcutaria, por motivo médico.

Assim, se a ... aceitar o pedido de horário de V. Exa., a secção de frescos ficará com 4 (quatro) colaboradoras com horário fixo de manhã, ficando os outros 6 (seis) trabalhadores da equipa obrigados a praticar sempre os horários de fecho da loja. Contar com apenas 6 trabalhadores para garantir o funcionamento da secção de frescos durante o período de fecho da loja é insuficiente e irá comprometer a qualidade de atendimento dos clientes.

Por outro lado, a ... tem de ter um modelo de organização dos tempos de trabalho que, embora cumprindo todos os requisitos legais, lhe permita garantir a abertura contínua do estabelecimento e das suas diversas secções, bem como fazer face às oscilações de picos de venda que se vão registando diariamente. Neste cenário, o sistema de horários rotativos é o único que permite à empresa garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de colaboradores necessário ao atendimento dos clientes.

Por esse motivo, no momento da contratação, a ... seleciona aqueles candidatos que tenham disponibilidade para praticar diversos horários de trabalho, como foi o caso de V. Exa.

Neste contexto, a ... não retirará utilidade de um horário de trabalho que terá de terminar necessariamente antes das 18H00, na medida em que ficará impossibilitada de atribuir a V. Exa. os horários que terminem após essa hora ou que tenham um intervalo de descanso superior. Como se disse, a organização da loja «...» de Lisboa assenta num modelo de horários rotativos, que permite à empresa ajustar os horários de trabalho às oscilantes exigências de serviço e, consequentemente, assegurar a eficiência e a qualidade da atividade económica por si prosseguida. Se a empresa atribuir a V. Exa. o horário que solicita, esse modelo é colocado em causa e, em consequência, o funcionamento da loja sairá prejudicado.

Acresce que para garantir a V. Exa. o horário que solicita, a ... terá de prejudicar diretamente os demais colegas, sobre quem recairá a penosidade de realizar os horários de fecho com maior frequência. Os seus colegas ficarão prejudicados na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional.

Consequentemente, a empresa faltará ao compromisso com estes assumido, o que

poderá provocar conflitos laborais (entre esses colaboradores e a empresa), conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja.

Os motivos expostos constituem, no entendimento da ..., exigências imperiosas relacionadas com o modo de funcionamento e de organização da loja «...» que obstam à atribuição do horário solicitado por V. Exa., sendo com base nesses motivos que a empresa manifesta a intenção de recusar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.

Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário que V. Exa. nos dirigiu. Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será, por mera cautela, remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”

1.1.13. Por carta datada de 5.10.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Em resposta ao pedido de recusa que me foi remetido a 01 de outubro de 2015, por entrega em mão, venho, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, expor o seguinte:

A minha pretensão, escora-se, no que dispõe o artigo 56.º do Código do Trabalho, pretendendo que me seja organizado um horário que não compreenda Sábados, Domingos e feriados (por ter folgas rotativas) e apenas solicitando que, de Segunda a Sexta, me seja organizado um horário em que eu possa iniciar a minha jornada de trabalho às 07 00h da manhã e termine a mesma antes das 18 horas, com intervalo mínimo de 30 minutos para almoço.

Tal como indiquei sumariamente, vivo com o meu filho em comunhão de mesa e habitação (conforme declaração que anexo) e a partir deste ano letivo fiquei, por óbito do meu cunhado, impossibilitada de ter com quem deixar o mesmo e assim

garantir o horário rotativo que pratico na loja, durante a semana — das 07.00h às 17.00h e das 11.45h às 21.45h, ambos com intervalo de 2 horas para almoço.

Só por este facto, preciso de garantir a recolha do meu filho na escola de Segunda a Sexta-feira, acrescido do facto, do meu marido não o poder fazer, como já comprovei.

Acontece, que os motivos de recusa não podem considerar-se motivos imperiosos, que inviabilizem o funcionamento da loja, porque os colegas que trabalham nos frescos são em número de 10 (Padaria — 2, Peixaria — 3, Charcutaria 3, Talho - 1 e Frutaria — 1), sendo que as mesmas secções, que fazem o período da noite até ao fecho (21.30h) são apenas a Peixaria e a Charcutaria, Assim como a Padaria e o Frutaria não fazem o 2º turno da noite (das 17h às 21.30h) as colegas afetas a estas secções são as colegas ... e ..., que possuem um horário sem noite.

Acontece, que se eu for colocada nas Caixas ou na secção de Reposição, não haverá necessidade de realizar qualquer alteração na loja, limitando-se a mesma, a reorganizar o pessoal, que se encontra nas Caixas e na secção de Reposição e, deste modo, cumprir-se-á com o princípio constitucional de conciliação da vida profissional com a minha vida familiar. Não resulta assim da carta de recusa que me foi enviada, que existam invocadas razões imperiosas objetiva e concretamente invocadas] com referência a períodos que possam ficar a descoberto apenas sendo necessário reorganizar os horários de funcionamento do estabelecimento da empresa, sito no ...

Por outro lado, venho desde já esclarecer, que pretendo que o horário que solicito, tenha apenas um período mínimo de 30 minutos para a refeição, tal como dispõe a alínea o) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho e ainda que este horário me seja concedido pelo prazo mínimo de 3 anos, até que eu consiga encontrar uma solução de apoio familiar ao meu filho.

Por todo o exposto, entendo que a recusa que me está a ser notificada, não obedece ao disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, visto que a empresa não demonstra que seja impossível organizar-me um horário de trabalho nos moldes solicitados e muito menos demonstra, que tal situação lhe cause prejuízos, ou assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Neste sentido, preciso de garantir a recolha do meu filho e existe uma obrigação/dever do empregador, conforme dispõe o artigo 127.º, n.º 3, conjugado com o que consta também na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, de o empregador organizar o trabalho, de modo a facilitar ao trabalhador a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar. Face a todo o exposto e aos esclarecimentos adicionais, que agora explícito, aguardo que revejam a vossa posição de recusa.”

- 1.3.** Foram juntos ao processo, cópia de declaração da trabalhadora que o menor faz parte do seu agregado familiar e cópia de declaração do horário de trabalho do progenitor.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.4.** 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.”

- 2.5.** 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.”*

- 2.6.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as

“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8.), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.2. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;

- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.4. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

2.5.5. 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.

2.5.6. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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.

2.6.2. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filho menor de 4 anos, pretende, pelo que se depreende do seu pedido de autorização de trabalho em regime flexível, compatibilizar o seu horário de trabalho com o horário de saída do seu filho menor da sua atividade extracurricular, ou seja, que o termo do período normal de trabalho se afigure antes das 18 horas.

- 2.10.** Relativamente ao pedido, a trabalhadora vem na apreciação da intenção de recusa definir o prazo para o qual pretende exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, estabelecendo um prazo de 3 anos, e que se disponibiliza inclusive para trabalhar ao fim de semana noutro turno e ainda para ser *“colocada nas Caixas ou na secção de Reposição”* caso seja mais favorável ao funcionamento da empresa, o qual deve ser considerado parte integrante do pedido efetuado, uma vez que não descarta os interesses do empregador. Outros elementos referidos na apreciação de recusa que alteram o pedido de forma substancial, sobre os quais a entidade empregadora não se pode pronunciar, consideram-se excluídos do pedido, nomeadamente o facto de a trabalhadora referir que pretende um horário de trabalho que não compreenda sábados, domingos e feriados.
- 2.11.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:
- Primeiramente, que o horário de trabalho requerido pela trabalhadora não é um “horário flexível”, na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho.
 - Continua, esclarecendo que o trabalhador que beneficia de horário flexível pode escolher as horas de início e de termo da sua atividade dentro de uma margem de tempo determinada pelo empregador e que, desta forma, indicando que pretende que o seu horário de trabalho termine antes das 18:00h está a determinar a sua hora de saída, substituindo-se à função do empregador.
“Ao limitar o horário de trabalho a uma hora de saída, V. Exa. não só impede a empregadora de determinar o horário de trabalho, como também inviabiliza o sistema de horários rotativos.”
 - *“Para garantir o funcionamento contínuo da loja, a ... organiza os tempos de trabalho do estabelecimento através de dois horários de trabalho distintos, que cobrem o período de abertura, o período intermédio e o período de fecho. O período diário de maior afluência de clientes ocorre, em média, entre 10h as 13h e entre as 15h as 19h nas sexta-feiras, sábados e domingos.”*
 - *“(...) há várias colegas de secção que estão limitadas quanto ao horário de trabalho a praticar e que apenas trabalham durante o período da manhã. Em*

concreto: (i) a colega ... apenas realiza horários até às 17h00, na sequência de um pedido de alteração de horário de trabalho que enquadrou no âmbito do artigo 56.º do CT e que a ... aceitou; (ii) a colega ... só pode fazer manhãs, pois o marido, trabalhador a ..., só faz horários de fechos; e (iii) a colega ..., atualmente na Padaria, que também não pode fazer Peixaria nem Charcutaria, por motivo médicos.”

- “Acresce que para garantir a V. Exa. o horário que solicita, a ... terá de prejudicar diretamente os demais colegas, sobre quem recairá a penosidade de realizar os horários de fecho com maior frequência.”

2.12. Em resposta à intenção de recusa a trabalhadora veio, sucintamente, referir que:

- “pretendendo que me seja organizado um horário que não compreenda Sábados, Domingos e feriados (por ter folgas rotativas) e apenas solicitando que, de Segunda a Sexta, me seja organizado um horário em que eu possa iniciar a minha jornada de trabalho às 07:00h da manhã e termine a mesma antes das 18 horas, com intervalo mínimo de 30 minutos para almoço (...).”

- “(...) porque os colegas que trabalham nos frescos são em número de 10 (Padaria - 2, Peixaria - 3, Charcutaria 3, Talho - 1 e Frutaria - 1), sendo que as mesmas secções, que fazem o período da noite até ao fecho (21.30h) são apenas a Peixaria e a Charcutaria, assim como a Padaria e o Frutaria não fazem 2º turno da noite (das 17h às 21.30h) as colegas afetas a estas secções são as colegas ... e ..., que possuem um horário sem noite (...).”

-“Acontece, que se eu for colocada nas Caixas ou na secção de Reposição, não haverá necessidade de realizar qualquer alteração na loja, limitando-se a mesma, a reorganizar o pessoal, que se encontra nas Caixas e na secção de Reposição e, deste modo, cumprir-se-á com o princípio constitucional de conciliação da vida profissional com a minha vida familiar. Não resulta assim da carta de recusa que me foi enviada, que existam invocadas razões imperiosas objetiva e concretamente invocadas com referência a períodos que possam ficar a descoberto apenas sendo necessário reorganizar os horários de funcionamento do estabelecimento da empresa (...).”

- 2.13.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime 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 se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³
- 2.14.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

- 2.16.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.17.** Considera-se, pelos motivos invocados, que a trabalhadora pede um horário flexível no âmbito do art.º 56.º do Código do Trabalho, verificando-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido, indicando o termo do período normal de trabalho diário (até às 18:00h), enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, nomeadamente o turno das 7:00h até às 17:00,
- 2.18.** A empresa argumenta que a atribuição deste horário flexível “terá de prejudicar diretamente os demais colegas, sobre quem recairá a penosidade de realizar os horários de fecho com maior frequência” e que há três colegas com horários adaptados às suas necessidades, inclusive uma trabalhadora em regime de horário flexível.
- 2.19.** A CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos⁴ já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: “A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...) Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”.

que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infra citado: *“A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir”*.

2.24. Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do estabelecimento.

2.25. Na verdade, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efectuada com o retorno à rotação de horário.”*

com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.22.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.23.** A entidade empregadora argumenta que *“se a ... aceitar o pedido de horário de V. Exa., a secção de frescos ficará com 4 (quatro) colaboradoras com horário fixo de manhã, ficando os outros 6 (seis) trabalhadores da equipa obrigados a praticar sempre os horários de fecho da loja.”* A trabalhadora refuta este argumento quando refere que *“os colegas que trabalham nos frescos são em número de 10 (Padaria - 2, Peixaria - 3, Charcutaria 3, Talho - 1 e Frutaria - 1), sendo que as mesmas secções, que fazem o período da noite até ao fecho (21.30h) são apenas a Peixaria e a Charcutaria,”* Acresce que a empresa tem na totalidade 34 trabalhadores (22 a tempo completo e 12 a tempo parcial), conforme refere a entidade empregadora na sua intenção de recusa.
- 2.24.** Pelo exposto fica demonstrado que é possível adaptar a atribuição do horário em regime flexível ao funcionamento da empresa, não se considerando que esta advoga motivos imperiosos relativos ao funcionamento ou a impossibilidade de

substituir a trabalhadora se esta for indispensável que justifique a recusa na atribuição do regime de horário pretendido.

- 2.24.** Na verdade, a entidade empregadora, 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que elabore o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

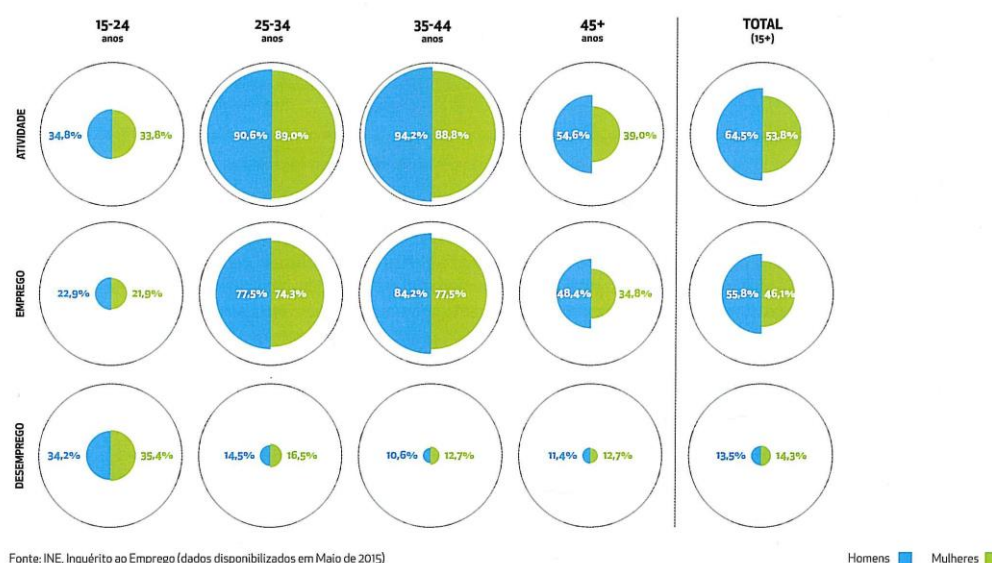
**VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE
PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CIP.**

Anexo IV: Policy Brief I “HOMENS, PAPÉIS MASCULINOS E IGUALDADE DE GÉNERO”

1. MERCADO DE TRABALHO

Na análise da igualdade de género no mercado de trabalho considera-se um conjunto de indicadores clássicos que caracterizam a atividade e a participação laboral de homens e mulheres: taxa de atividade, de emprego e de desemprego; emprego a tempo inteiro (versus parcial) e o número de horas de trabalho; e setores de atividade.

Figura 1 - População ativa, empregada e desempregada, total e por género e faixa etária (2014, %)



A análise dos três indicadores-chave relativos à participação dos homens no mercado de trabalho em 2014 permite constatar, antes de mais, a forte concentração da atividade laboral (acima dos 90%) nas idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos, por contraste com a situação dos homens mais velhos e mais novos onde a incidência da atividade é bem menor, seja porque já passaram à reforma, seja porque ainda estão em processo de escolarização ou formação, os segundos (Figura 1).

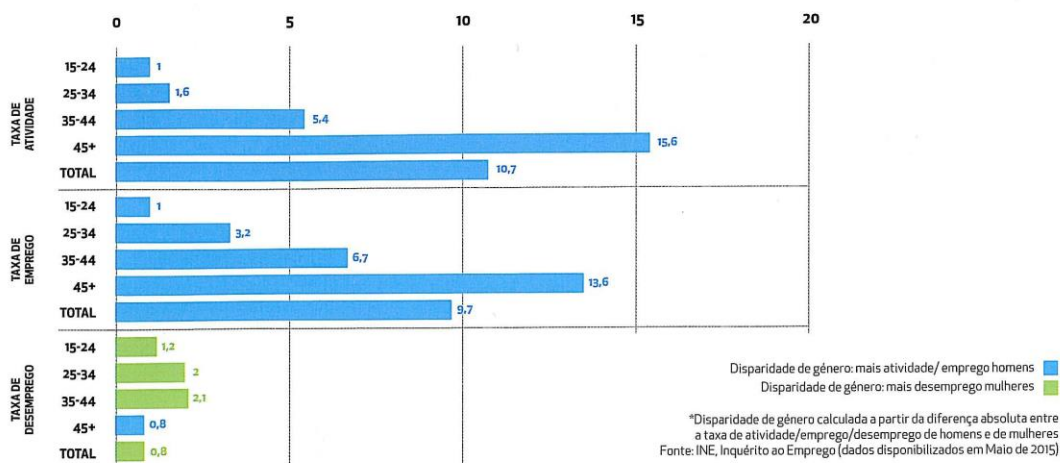
A taxa de emprego em 2014 traduz de algum modo a mesma realidade, pois são os homens nas idades mais ativas, nomeadamente os de 35-44 anos, que estão mais integrados no mercado de trabalho. Já os jovens dos 15 aos 24 anos marcam presença de forma mais residual no mercado de trabalho: apenas 22,9% estavam efetivamente a trabalhar; e a taxa de desemprego é não só mais do dobro em relação ao total da população, como é mesmo superior à taxa de emprego neste grupo etário. Estes dados são reveladores não só do envelhecimento da mão-de-obra na sociedade portuguesa, como da vulnerabilidade laboral da população mais jovem.

Taxa de atividade representa o número de ativos por cada 100 pessoas com 15 e mais anos. Os ativos são a mão-de-obra disponível para trabalhar, incluindo-se na população ativa os trabalhadores que estão empregados e desempregados.

Taxa de emprego representa o número de empregados por cada 100 pessoas com 15 e mais anos.

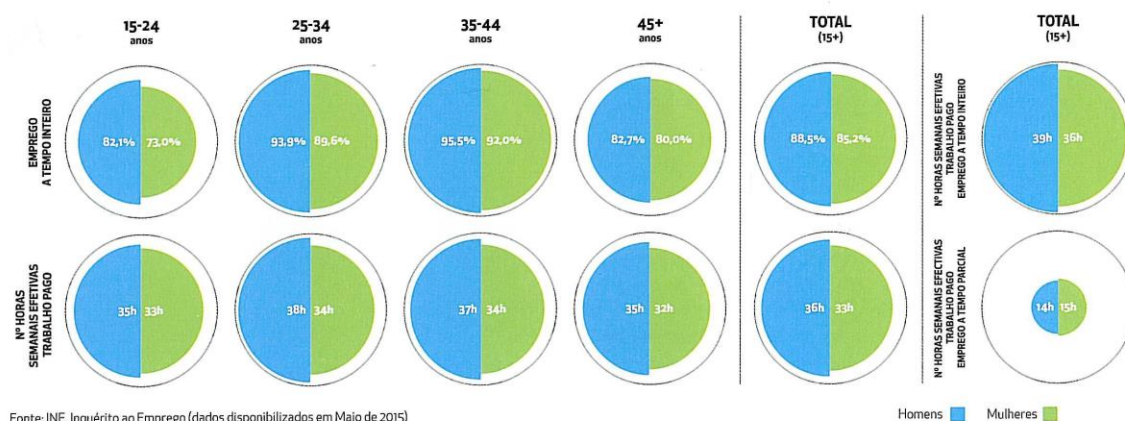
Taxa de desemprego representa o número de desempregados por cada 100 ativos. (metainformação INE)

Figura 2 - Disparidade de género absoluta da taxa de atividade, emprego e desemprego, total e por faixa etária (2014, pontos percentuais)



Comparando com a situação das mulheres em 2014, observa-se a persistência da desigualdade de género na participação no mercado de trabalho, com os níveis de atividade e de emprego mais elevados (respetivamente, mais 10,7 e 9,7 pontos percentuais) e de desemprego mais reduzidos (menos 0,8 pontos percentuais) no caso dos homens (Figura 2). A exceção verifica-se, todavia, no desemprego da faixa etária dos mais velhos, onde os homens apresentam quase mais 0,8 pontos percentuais do que as mulheres. Apesar da persistência da desigualdade de género no mercado de trabalho, esta revela ser, no entanto, tanto menor quanto mais jovem é a população ativa.

Figura 3 - Percentagem da população com emprego a tempo inteiro e número de horas semanais efetivas de trabalho pago, total e por género e faixa etária (2014, %/horas)

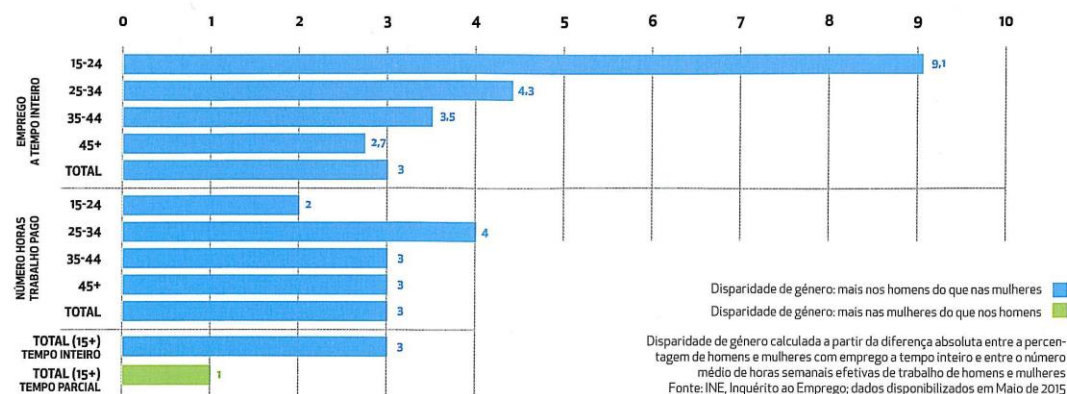


A análise do regime e do número de horas de trabalho pago é igualmente importante para caracterizar a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho. Como é sabido, o emprego a tempo inteiro é o regime de trabalho preponderante na sociedade portuguesa, tanto para homens como para mulheres. No entanto, a sua incidência difere em função do grupo etário, sendo, justamente, nas idades que coincidem com a constituição de vida familiar – entre os 25 e os 44 anos – que ambos mais trabalham a tempo inteiro: 95,5% dos homens e 92,0% das mulheres com 35-44 anos trabalharam nesse regime em 2014 (Figura3). Já entre os trabalhadores mais velhos e mais novos, se bem que o emprego a tempo inteiro continue a ser predominante, a sua incidência fica bastante aquém, principalmente entre as jovens trabalhadoras (73,0%). Estes dados apontam, assim, para a coexistência de mo-

dalidades mais e menos intensivas de trabalho à entrada e à saída da trajetória laboral.

Quanto ao número médio de horas semanais de trabalho, em 2014 verifica-se um padrão semelhante ao regime de trabalho: as jornadas semanais mais longas, em média de 37 ou 38 horas, pertencem aos homens dos 25 aos 44. Importa esclarecer que o indicador inclui também a carga horária do emprego a tempo parcial, pelo que a menor carga horária ocorre nas situações em que este regime tem mais incidência, entre os trabalhadores mais novos e mais velhos e entre as mulheres. Quando se discrimina o número médio de horas apenas dos trabalhadores em regime de emprego a tempo inteiro, a carga horária semanal aumenta 3 horas tanto para homens como mulheres.

Figura 4 - Disparidade de género na percentagem da população com emprego a tempo inteiro e no número de horas semanais efetivas de trabalho pago, total (tempo parcial/inteiro) e por faixa etária (2014, pontos percentuais)



A incidência do trabalho a tempo inteiro e o número de horas de trabalho pago diferem também em função do género, apresentando os homens valores mais elevados tanto em termos da percentagem de empregados a tempo inteiro (mais 3 pontos percentuais), como no número de horas despendidas semanalmente no trabalho pago (mais 3 horas) (Figura 4). Todavia, tal disparidade varia em função da idade, diminuindo a diferença entre homens e mulheres empregados a tempo inteiro à medida que aumenta a faixa etária. No que toca ao número de horas despendidas no tra-

balho, a faixa etária onde a disparidade é maior é a dos 25-34 anos (4 pontos percentuais) e é menor na faixa etária dos mais novos (2 pontos percentuais). Por sua vez, quando se compara a disparidade no número de horas despendidas por trabalhadores com diferentes regimes laborais, observa-se que são os homens que trabalham mais horas a tempo inteiro (3 horas) e menos horas (1 hora) a tempo parcial. Este padrão de diferenças de género, pode ser explicado em grande medida, pela menor contribuição dos homens para a conciliação família-trabalho.

Figura 5 - População ativa por setor de atividade, por género (2011, %)

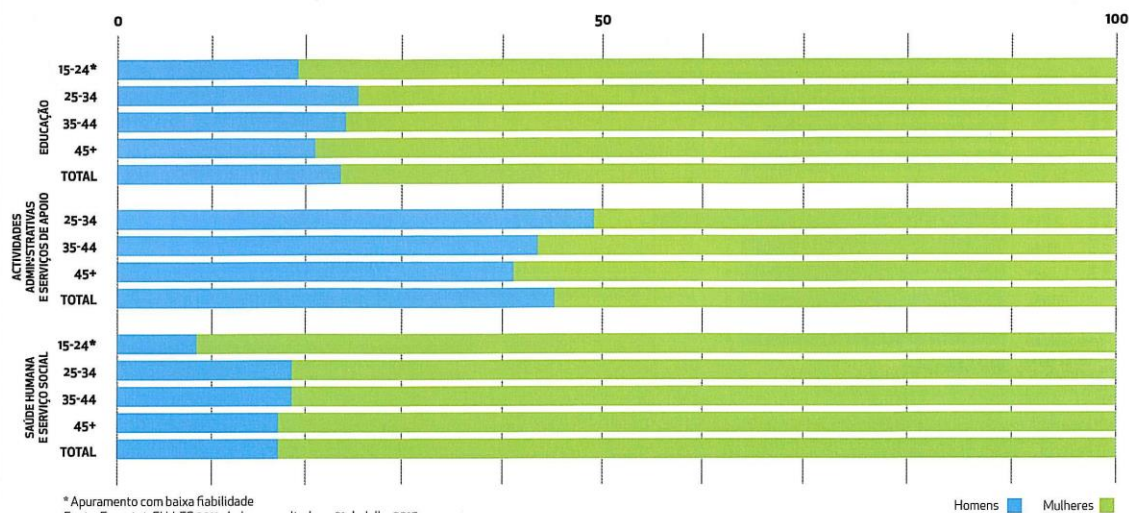


Fonte: Eurostat

De acordo com os últimos Censos, em 2011 a maioria dos homens empregados em Portugal trabalhavam nos setores da indústria, da construção e do comércio, seguidos da administração pública, da agricultura e pesca e do transporte/armazenagem (Figura 5). Já as mulheres trabalhavam maioritariamente nos setores da indústria, do comércio, da saúde e serviço social e da educação, seguidos da hotelaria e restauração. Se bem que a indústria e o comércio sejam setores de atividade que absorvem uma percentagem significativa e idêntica de mão-de-obra masculina e feminina, noutros setores é evidente a diferenciação de género. Isto significa que há setores de atividade, fisicamente mais desgastantes, em que a mão-de-obra é essencialmente masculina – o da construção, mas mais ainda o das minas e pedreiras e o do fornecimento de água, eletricidade, etc. – e outros setores mais feminizados, ligados à prestação de cuidados e à aprendizagem – o da saúde e serviço social e o da educação.

Centrando a análise em três dos setores habitualmente mais feminizados, constata-se que em 2011 os homens representavam ainda, apenas, 22% dos empregados no setor da educação, 44,9% das atividades administrativas e serviços de apoio e apenas 17,4% da saúde humana e serviço social (Figura 6). A proporção de homens e mulheres de diferentes faixas etárias nesses setores sugere, com exceção dos mais novos, uma tendência de evolução no sentido do aumento da proporção de homens e, portanto, da diminuição da disparidade de género, nos setores da educação e de atividades administrativas e serviços de apoio. Assim, enquanto na faixa etária dos mais velhos a proporção de homens nesses setores era em 2011 de, respetivamente, 20,8% e 40,9%, na faixa etária dos 25-34 era de 24,3% e 48,6%.

Figura 6 - Disparidade de género nos setores da educação, atividades administrativas e serviços de apoio e saúde e serviço social, total e por faixa etária (2011, proporção de homens e mulheres)



* Apuramento com baixa fiabilidade
Fonte: Eurostat, EU-LFS 2011, dados consultados a 21 de Julho 2015

2. SITUAÇÃO ECONÓMICA

A igualdade de género na situação económica é aferida a partir da análise de dois tipos de indicadores: 1) indicadores relativos aos rendimentos, como o ganho médio mensal (GMM), o rendimento médio mensal de base (RMMB) e o rendimento suplementar; e indicadores relativos ao risco de pobreza, como a taxa de risco de pobreza (antes e após transferências sociais) e a taxa de risco de pobreza ou exclusão social

A análise dos rendimentos do trabalho em função do grupo etário indica que, no caso dos homens, estes tendem a aumentar com a idade (Figura 7). Em 2012, o RMMB para os mais novos foi de 625 euros e para os mais velhos foi de 1280 euros, ou seja, mais do dobro. O GMM, que inclui também o rendimento suplementar, segue tendência análoga, passando de 753 euros para 1478 euros.

Quanto às mulheres, não só se confirma a persistente desigualdade salarial em relação aos homens, tanto em termos globais como em cada grupo etário, para os três indicadores, como se observa que o nível remuneratório mais elevado ocorre aos 35-44 anos e não aos 45 e mais anos, como acontece com os homens. É, portanto, naquele grupo etário que as mulheres auferem mais RMMB, mais rendimento suplementar e, consequentemente, mais GMM. Isto significa que há um agravamento da diferença salarial de género entre os trabalhadores mais velhos, com os homens a auferirem em média mais 474 euros do que as mulheres, se tivermos em conta o GMM.

Rendimento médio mensal de base Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho. (metainformação – GEE/ME)

Ganho Mensal Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente com carácter regular pelas horas de trabalho efetuadas, assim como o pagamento das horas remuneradas mas não efetuadas. Inclui, para além da remuneração de base, o **rendimento suplementar** – i.e. todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades, subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias. (metainformação – GEE/ME)

Figura 7 - Rendimento médio mensal de base (RMMB), rendimento suplementar e ganho médio mensal (GMM), total e por género e faixa etária (2012, euros)

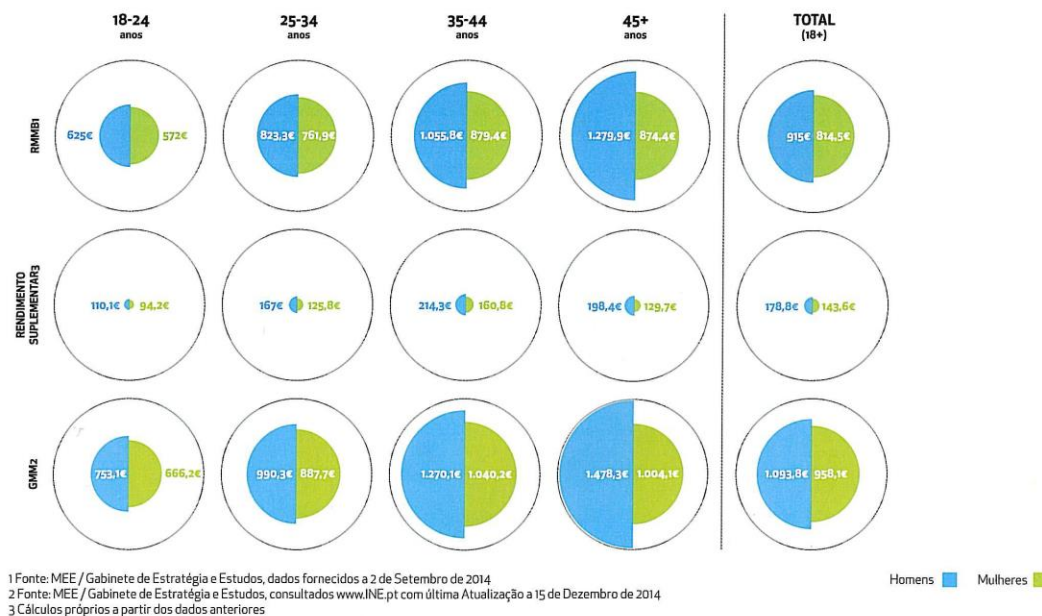
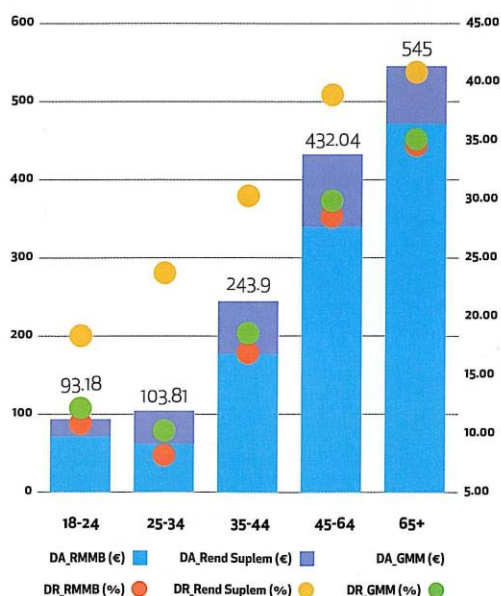


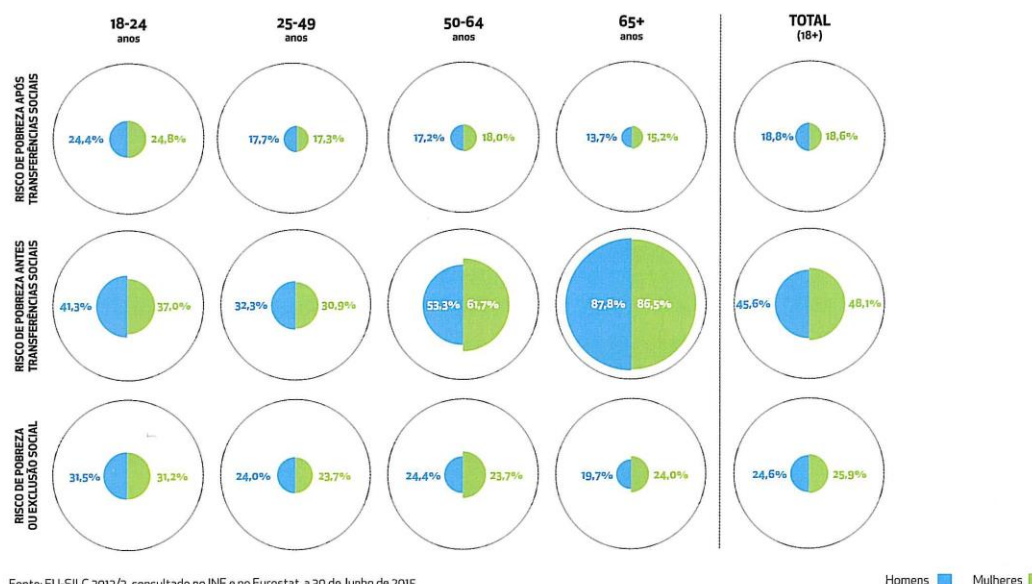
Figura 8 - Disparidade absoluta (€) e relativa (%) no rendimento médio mensal de base (RMMB), rendimento suplementar e ganho médio mensal (GMM), total e por faixa etária (2012, euros/%)



Fonte: Cálculos próprios a partir de dados do RMMB e Ganho médio do GEP/MSESS (até 2009) e do GEE/ME (a partir de 2010) - Quadros de Pessoal, consultados em Pordata a 3 de Fevereiro de 2015, com última Atualização a 5 de Maio de 2014

O valor da disparidade de género no ganho médio mensal pode ser decomposto, em termos absolutos, enquanto somatório da diferença média entre homens e mulheres no RMMB e no valor suplementar recebido. A análise de tal decomposição por faixa etária permite constatar que, em geral, quanto mais elevada a idade maior a diferença no ganho mensal de homens e mulheres e que este resulta de discrepâncias principalmente no valor de base do seu ordenado, mas também no valor suplementar recebido relativo a prémios, subsídios, etc (Figura 8). Assim, enquanto os homens entre os 25 e os 34 anos auferem mais 61 euros de base e mais 42 euros de prémios e subsídios do que as mulheres da mesma faixa etária; os homens com 65 ou mais anos auferem, respetivamente, mais 471 euros e mais 73 euros do que as mulheres com mais de 65 anos. A análise dos mesmos indicadores em termos relativos - i.e. qual a percentagem que os homens ganham a mais do que as mulheres -, permite constatar que, em todas as faixas etárias, é no rendimento suplementar auferido que maior disparidade existe entre homens e mulheres, sendo esta particularmente elevada nas faixas etárias dos 45-64 anos e mais de 65, com os homens a receberem mais cerca de 40% de rendimento relativo a prémios, subsídios e trabalho extra do que as mulheres.

Figura 9 - Percentagem da população em risco de pobreza (antes e após transferências sociais) e em risco de pobreza ou exclusão social, total e por género e faixa etária (2012, %)



Em 2012, 45,6% dos homens (18 e mais anos) encontrava-se em risco de pobreza monetária antes das transferências sociais (Figura 9). O risco era menor nas idades mais ativas, aumentando muito significativamente dos 50 anos em diante, para atingir o valor máximo de 87,8% na população masculina idosa. As mulheres apresentavam um risco de pobreza antes das transferências sociais ligeiramente superior aos homens (2,5 p.p.), mas apenas devido à elevada incidência no grupo etário 50-64 anos, por comparação com os homens (61,7% e 53,3%, respetivamente). A diferença de género neste grupo etário específico poderá explicar-se, pelo menos em parte, pelo facto de haver mais homens economicamente ativos do que mulheres, beneficiando por isso dos rendimentos do trabalho.

Após as transferências sociais, cerca de 19% da população adulta encontrava-se em risco de pobreza em 2012. O risco é claramente maior para os adultos mais jovens e menor para os idosos (65 e mais anos), na medida em que são estes os grandes beneficiários das transferências sociais.

Por outro lado, se se considerar o indicador risco de pobreza ou exclusão social (RPES) que, a par da pobreza monetária, equaciona a baixa intensidade de trabalho no agregado e a privação material severa, a situação agrava-se para homens e mulheres, com cerca de um quarto da população adulta nessa situação. O padrão do RPES em função do grupo etário é muito semelhante ao do indicador anterior, sendo mais incidente entre os jovens adultos, acima de 31%, e menos entre os idosos.

Taxa de risco de pobreza proporção de indivíduos com um rendimento equivalente abaixo do limiar de risco de pobreza, o qual corresponde a 60 % do rendimento nacional mediano por adulto equivalente. (metainformação – Eurostat) Taxa de risco foi aqui analisada a partir de cálculos referente a: 1. Antes de qualquer transferência social: inclui rendimentos do trabalho e outros rendimentos privados, excluindo as pensões de velhice e de sobrevivência; 2. Após transferências sociais: inclui rendimentos do trabalho e outros rendimentos privados, pensões de velhice e sobrevivência e outras transferências sociais (apoios à família, educação, habitação, doença/invalidez, desemprego, combate à exclusão social). (metainformação – INE)

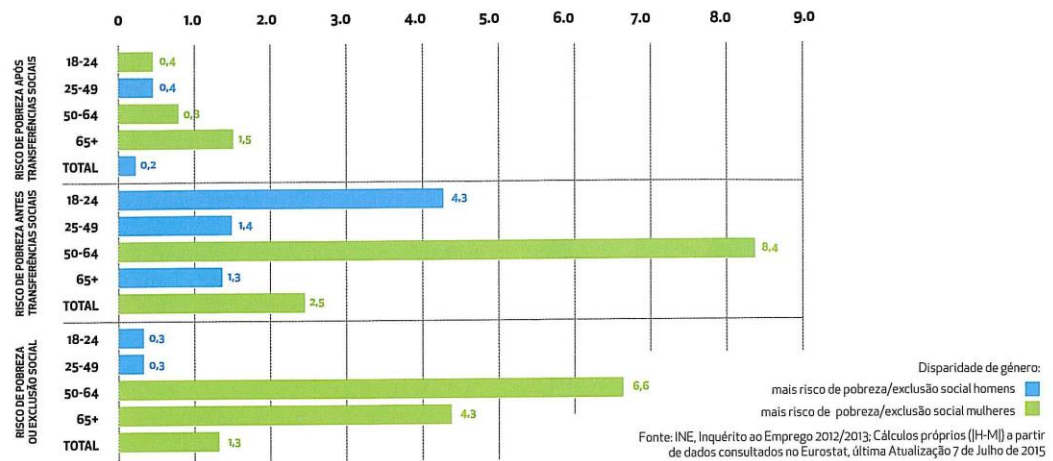
Taxa de risco de pobreza ou exclusão social proporção de indivíduos que estão em **risco de pobreza** OU a viverem em situação de **privação material severa*** OU em agregados com **baixa intensidade de trabalho****.

*** Taxa de privação material severa** proporção da população sem capacidade financeira para fazer face a determinadas despesas ou adquirir determinados bens (pelo menos 4 de 9 itens definidos a nível europeu).

**** Intensidade laboral per capita muito reduzida** Proporção de indivíduos com menos de 60 anos que, no período de referência do rendimento, viviam em agregados familiares cujos adultos entre os 18 e os 59 anos (excluindo estudantes) trabalharam em média menos de 20% do tempo de trabalho potencial. (metainformação – INE)

Mais informações sobre os indicadores podem ser consultadas em Wall e colaboradores (2015).

Figura 10 - Disparidade absoluta do risco de pobreza antes e após transferências sociais e do risco de pobreza ou exclusão social, total e por faixa etária (2012, pontos percentuais)



De todos os indicadores sobre a situação económica de homens e mulheres, o risco de pobreza após transferências sociais é aquele que regista menores níveis de desigualdade de género, chamando a atenção para a importância das contribuições do Estado para atenuar a pobreza das mulheres assim como da população idosa (Figura 10): por exemplo, na faixa etária dos 50-64 anos a disparidade de género era de 8,4 pontos percentuais antes das transferências sociais e após de 1,5 p.p. Não obstante, a partir dos 50 anos os homens estão mesmo assim ligeiramente mais protegidos do que as mulheres (0,8 p.p. na faixa etária dos 50-64 anos e 1,5 p.p.

na faixa etária dos 65 e mais anos), certamente devido à situação mais favorável da sua carreira contributiva, em regra mais longa e baseada em rendimentos mais elevados.

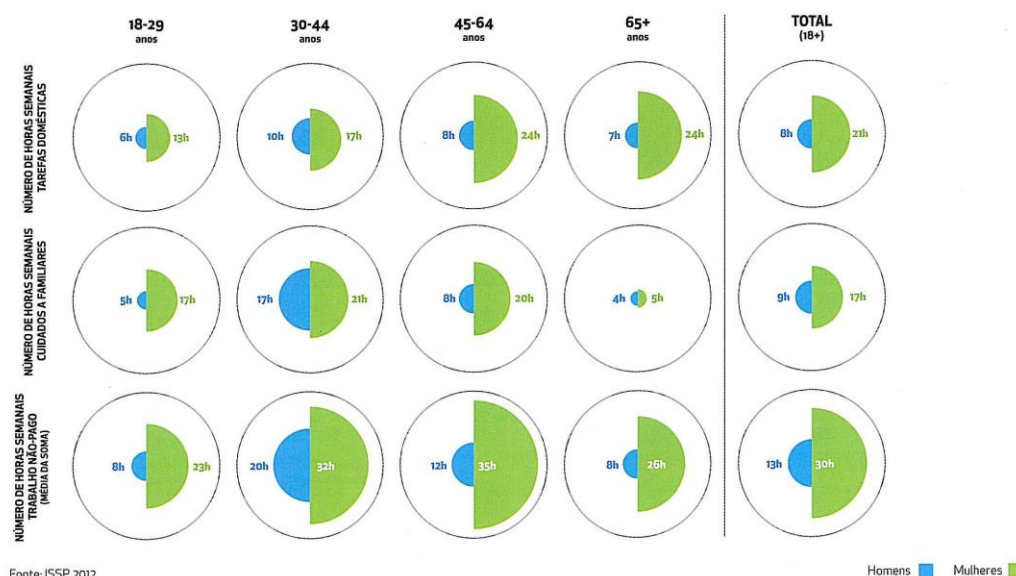
Já na análise da disparidade do indicador RPES observam-se valores de disparidade elevados nas faixas etárias acima dos 50 anos, o que, tendo em conta a reduzida disparidade descrita para o risco de pobreza, deverá dever-se a valores mais elevados de desigualdade entre homens e mulheres no que toca à baixa intensidade do trabalho e à privação material.

3. FAMÍLIA

Apesar da crescente participação dos homens na vida familiar, a família constitui ainda um palco de desigualdades de género persistentes. São desigualdades no tempo dedicado ao trabalho doméstico e aos cuidados aos filhos e outros familiares, no tipo de tarefas domésticas desempenhadas por homens e mulheres, mas também no modo de residência (com quem se vive) ao longo da vida.

A aferição da igualdade de género neste domínio sustenta-se na análise: 1) de indicadores do ISSP 2012 (ver caixa técnica) relativos a práticas e a atitudes, como o número de horas despendidas em trabalho não-pago (tarefas domésticas e cuidados), a divisão conjugal das tarefas domésticas e as atitudes face à divisão do trabalho não-pago; e do indicador dos Censos 2011 relativo ao tipo de agregado doméstico.

Figura 11 - Número de horas despendidas em trabalho não-pago, por sexo e idade (2014)



Se a situação económica e a relação de homens e mulheres com o mercado de trabalho são, como foi possível constatar, dimensões de análise chave para aferir o nível de igualdade de género na sociedade, o trabalho não-pago, i.e., aquele que tem lugar no interior das famílias e do espaço doméstico, não é menos importante.

O indicador número de horas semanais despendidas em trabalho não-pago revela a desigualdade de género no desempenho das tarefas domésticas e dos cuidados familiares (Figura 11). Em 2014, os homens faziam em média 13 horas de trabalho não-pago por semana, enquanto as mulheres faziam 30 horas. É interessante perceber que a carga horária dos homens tende a diminuir com a idade sendo máxima aos 30-44 anos com 20 horas e mínima aos 65+ anos. No entanto, no grupo etário mais jovem a carga semanal de trabalho não-pago também é de 8 horas, em virtude de muitos ainda não viverem em casal nem terem filhos, permanecendo ainda em casa dos pais. Nas mulheres o trabalho não-pago, pelo contrário, aumenta com a idade atingindo o máximo no grupo etário dos 45-64 anos (35 horas).

Quando se analisa isoladamente o número médio de horas semanais despendidas em tarefas domésticas e em cuidados a familiares confirma-se a tendência do indicador geral: são os homens de 30-44 anos que mais participam nessas duas dimensões do trabalho não-pago. No entanto, entre esses, despendem em média mais sete horas de cuidados do que de tarefas. Isto significa que os cuidados aos filhos constituem o catalisador da participação masculina na vida familiar. Com efeito no grupo etário dos 45-64 anos, em que é menos frequente os cuidados aos filhos pequenos, a carga horária dos homens é bem menor. Já entre as mulheres dessa faixa etária a carga horária em cuidados mantém-se elevada, por certo por assegurarem cuidados a netos e/ou pais idosos.

O ISSP - International Social Survey Programme é uma rede internacional de estudos comparativos e longitudinais que realiza inquéritos anualmente.

A edição de 2012 (ISSP-2012) lançou o módulo Family and changing gender roles, que foi aplicada em Portugal em 2014. O inquérito foi aplicado a uma amostra representativa da população residente em Portugal continental com idade igual ou superior a 18 anos (N=1001).

Mais informações sobre o ISSP e os resultados já disponíveis do ISSP-2012 para outros países podem ser consultadas em <http://issp.ics.ul.pt/> e <http://www.issp.org/>.

A desigualdade de género é máxima entre a população entre os 45-64 e é menor no grupo etário dos 30 aos 44 anos, 23 e 12 horas respetivamente (Figura 12).

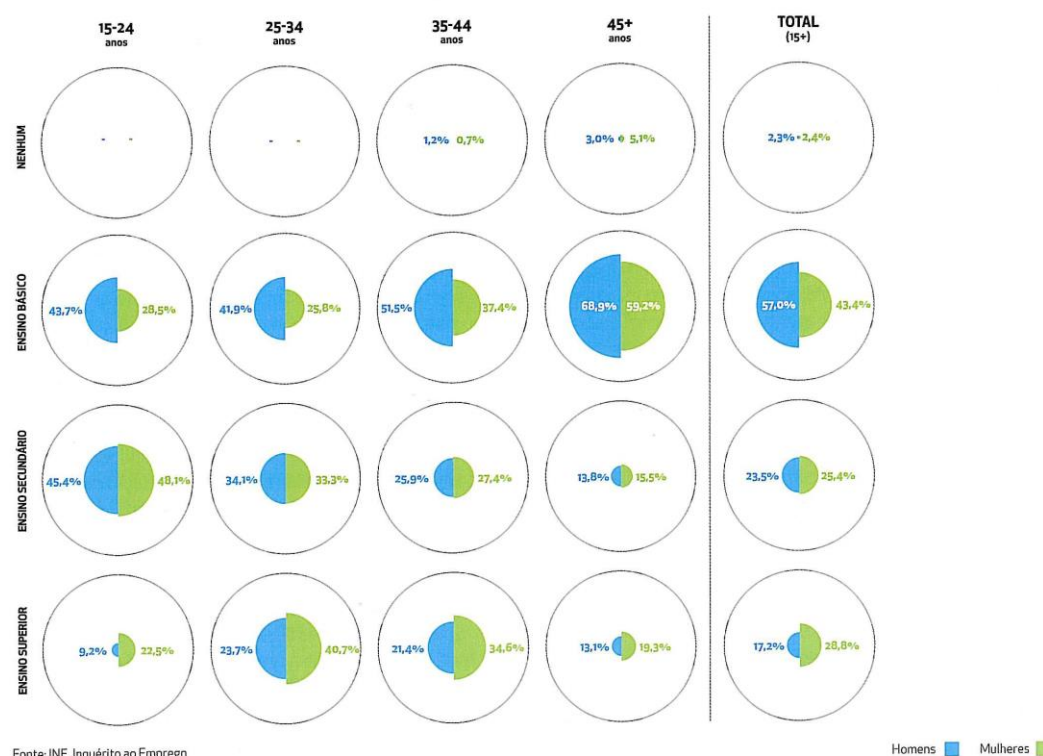
Em consequência da participação mais elevada dos homens nos cuidados, a disparidade de género é superior no tempo dedicado a tarefas domésticas (os homens fazem menos 13 horas do que as mulheres) do que ao nível dos cuidados (menos 7 horas do que as mulheres). É importante sublinhar que tal se deve a valores reduzidos de disparidade entre as faixas etárias dos 30-44 anos, onde predominam os cuidados aos filhos (apenas 4 horas a menos que as mulheres) e na faixa etária dos 65 e mais anos onde a assistência a pais e cônjuges se torna mais evidente (1 horas a menos do que as mulheres).

4. EDUCAÇÃO

Como é sabido, a educação é o domínio da vida social em que a desigualdade de género tem, há uns anos a esta parte, sinal contrário, i.e., são os homens que estão em desvantagem nos indicadores de escolarização.

A análise da desigualdade de género na educação é aqui realizada a partir do indicador clássico relativo aos níveis de ensino da população portuguesa, mas também de indicadores que traduzem duas realidades contrastantes: 1) a situação da população mais escolarizada, a partir da análise da distribuição da população por área de formação superior; 2) e a situação da população jovem mais vulnerável do ponto de vista das qualificações, a dos jovens que abandonam precocemente o sistema de ensino (Early leavers) e a dos jovens que não estudam nem trabalham (NEEF) (ver caixa de definições mais abaixo).

Figura 19 - Distribuição da população por nível de ensino concluído, total e por género e faixa etária (2014, %)



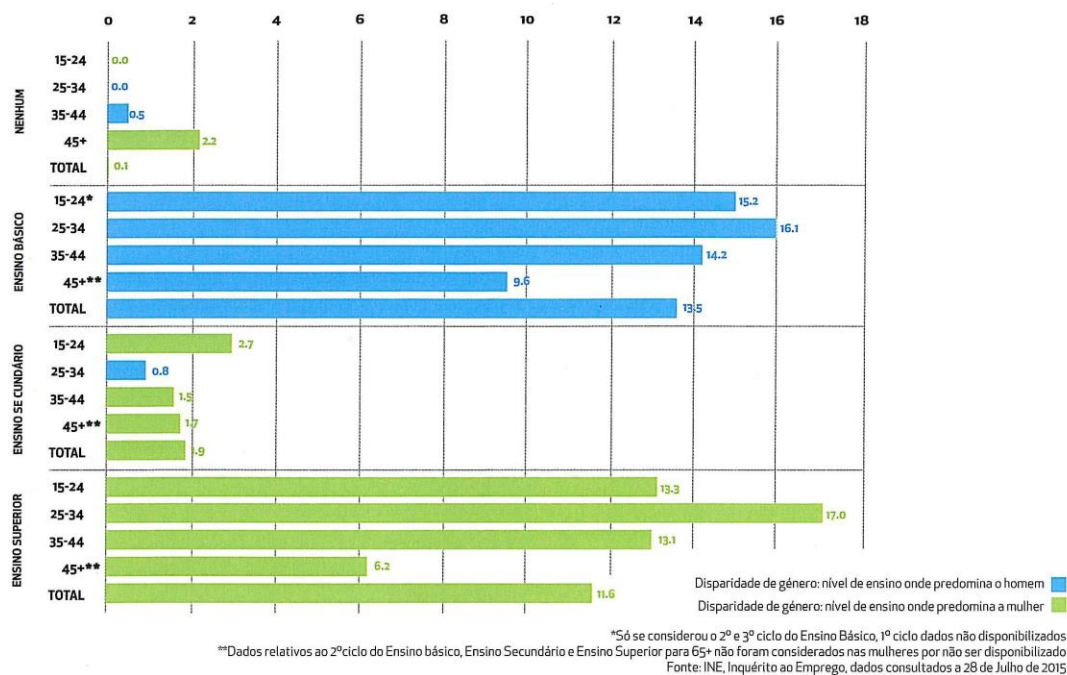
A análise dos níveis de ensino da população masculina (com 15 e mais anos) é reveladora das baixas qualificações escolares da população em geral, herança da tardia democratização do sistema de ensino em Portugal (Figura 19): quase 60% dos homens têm no máximo o ensino básico; 24%, o ensino secundário; e 17%, o ensino superior. Como é óbvio, a análise por grupos etários dá conta dos avanços do sistema de ensino e dos sucessivos alargamentos da escolaridade obrigatória (sobre a evolução do sistema de ensino ver Almeida e Vieira, 2006). Com efeito, 72% dos homens com 45 e mais anos – que frequentaram a escola quando o ensino

obrigatório era de 4 anos (antiga quarta classe) ou de 6 anos (antigo 2º ano do ciclo preparatório) – têm até ao ensino básico; enquanto os restantes distribuem-se de igual modo pelo ensino secundário e superior. Já entre os homens com menos de 45 anos – que frequentaram o ensino obrigatório de 9 anos – observa-se o crescimento do ensino secundário e superior, muito mais rápido o primeiro do que o segundo, embora o ensino básico continue a ser prevalente nesta população (à exceção dos mais jovens, muitos dos quais ainda estarão a estudar).

Comparando a escolarização da população masculina com a da feminina, destacam-se as maiores qualificações escolares das mulheres. A proporção das que têm o ensino secundário e superior (54%) já ultrapassa a das que têm o ensino básico; e o crescimento do ensino superior é muito mais expressivo do que no caso dos homens, de tal modo que já representa 41% entre as mulhe-

res com 25-34 anos. A comparação neste grupo etário é particularmente interessante, pois é semelhante o peso de homens e mulheres com o ensino secundário (cerca de um terço), mas muito diferente o peso dos que têm o ensino básico e o ensino superior: respetivamente 42 e 24% no caso dos homens; 26 e 41% no caso das mulheres.

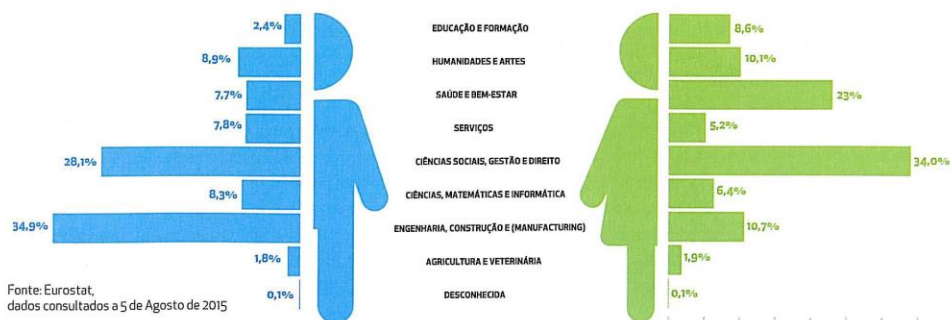
Figura 20 - Disparidade de género na distribuição da população por nível de ensino concluído, total e por faixa etária (2014, pontos percentuais)



A análise da disparidade de género vem, justamente, reforçar as diferenças nos percursos escolares de homens e mulheres (Figura 20). Os primeiros estão mais presentes no ensino básico, com uma disparidade crescente: de 9,6% no grupo etário mais velho, para 16,1% no grupo etário dos 25-34 anos. Em contrapartida, as mulheres marcam mais presença no ensino superior – aumentando o fosso de 6,2 para 17,0% –, mas também no ensino secundário, se bem que aqui o desfasamento tenha vindo a diminuir, de tal modo

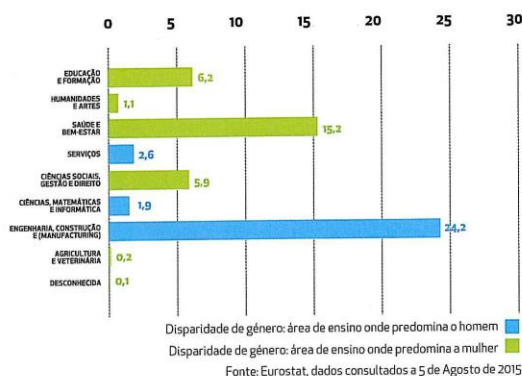
que na população dos 25-34 anos são já os homens que predominam (devido à prevalência do ensino superior nas mulheres). Por fim, a população sem o ensino básico é muito residual, inexistente mesmo nas idades abaixo dos 35 anos, pelo que os desfasamentos nos dois grupos etários mais velhos revelam a passagem de um sistema de ensino, na vigência do Estado Novo, que penalizava as mulheres, para a democratização e consequente feminização do ensino.

Figura 21 - Distribuição dos estudantes por nível de educação (ISCED 5-6), por área de formação e por género (2012, %)



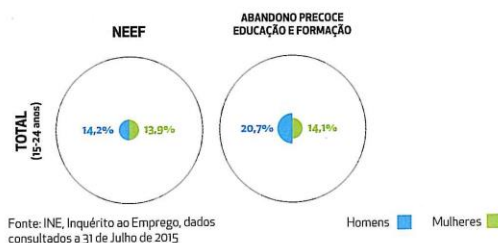
Quando se analisa a distribuição da população masculina e feminina no ensino superior (níveis ISCED 5-6) por grandes áreas de formação, os homens estão fortemente concentrados em duas, a engenharia e construção (35%) e as ciências sociais, gestão e direito (28%) (Figura 21). Seguem-se, a grande distância, as humanidades e artes (9%) e as ciências, matemáticas e informática (8%). Todas as outras áreas de formação são residuais. A distribuição é mais diversificada no caso das mulheres, embora as ciências sociais, gestão e direito constituam a principal área de formação (34%). Em seguida aparece a saúde e bem-estar (23%) e, mais atrás, a engenharia e construção (11%) e as humanidades e artes (10%). As restantes áreas oscilam entre 2 e 6%.

Figura 22 - Disparidade de género na distribuição dos estudantes por nível de ensino (ISCED 5-6), por área de formação (2012, pontos percentuais)



A análise da disparidade de género vem clarificar que, apesar da maior presença de homens do que mulheres em três grandes áreas de formação – a engenharia e construção; as ciências, matemáticas e informática; os serviços (que incluem serviços pessoais, de transporte, de segurança e proteção ambiental) – apenas na primeira é que eles efetivamente se destacam, com 24,2 pontos percentuais a mais (Figura 22). Já as mulheres, mais presentes nas restantes 6 áreas de formação, destacam-se sobretudo na saúde e bem-estar (15,2 pp), mas também nas ciências sociais, gestão e direito (5,9 pp) e na educação e formação (3,8 pp). Assim sendo, podemos afirmar que há essencialmente duas áreas de formação particularmente genderificadas: a engenharia e construção associada aos homens; e a saúde e bem-estar associada às mulheres.

Figura 23 - Taxa de NEEF e de abandono precoce de educação e formação, total e por género e faixa etária (2013, %)



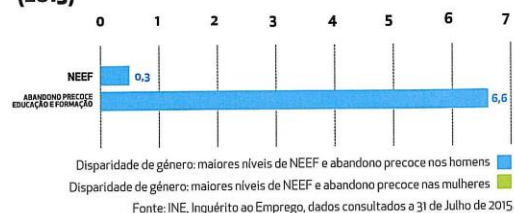
POLICY BRIEF I - Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género

Taxa de abandono precoce de educação e formação (ou **Early Leavers**, em inglês) é a percentagem da população entre os 18 e os 24 anos que deixou de estudar sem ter completado o ensino secundário (metainformação – INE).

NEEF (ou **NEET**, em inglês) jovens (em geral entre 15 e 24 anos) que não estão empregados, a estudar ou em formação.

Mais informações sobre o indicador podem ser consultadas em Rowland e colaboradores (2015) e Torres e Lima (2014)

Figura 24 - Disparidade de género nas taxas de NEEF e de abandono precoce de educação e formação, total (2013)



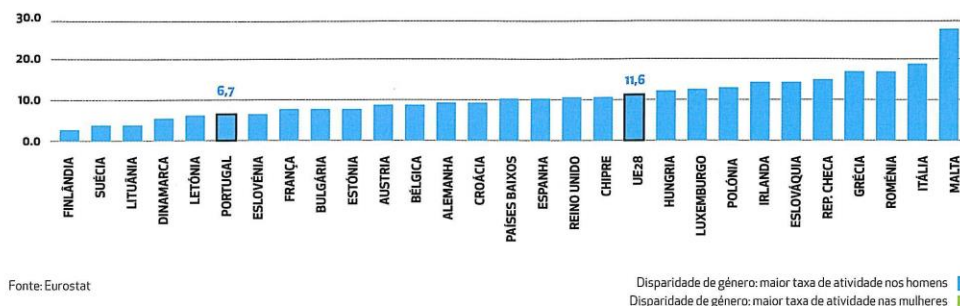
Passando para a realidade da população jovem que se encontra em situações de maior vulnerabilidade social – seja por abandono escolar sem completar o ensino secundário, seja por não estar inserida no sistema de ensino, no mercado de trabalho, nem em formação (NEEF) –, os resultados de 2013 revelam uma situação mais desfavorável para os jovens do sexo masculino, nomeadamente ao nível do abandono precoce: 21% dos rapazes, contra 14% das raparigas não completaram o ensino secundário (Figura 23). A disparidade de género é, portanto, de 6,6 pp e penaliza os jovens do sexo masculino.

No entanto, o panorama é menos desigual quando se contabilizam os jovens NEEF. Ai observa-se uma proporção idêntica em ambos os sexos. Entre os 15 e os 24 anos, cerca de 14% de rapazes e de raparigas não estão a estudar, nem a trabalhar, nem em formação. A disparidade de género é, obviamente, residual (Figura 24).

A comparação destes dois indicadores é muito interessante, pois revela que embora os rapazes estejam à partida numa situação de maior vulnerabilidade social, face aos seus percursos escolares menos bem-sucedidos – abandono precoce, mas também menos ingresso no ensino superior – o seu insucesso é menos penalizado no mercado de trabalho do que o das raparigas. Com efeito, embora elas tenham mais sucesso escolar, tal não parece influenciar a incidência da condição de NEEF, i.e., não as beneficia quando se trata de entrar no mercado de trabalho.

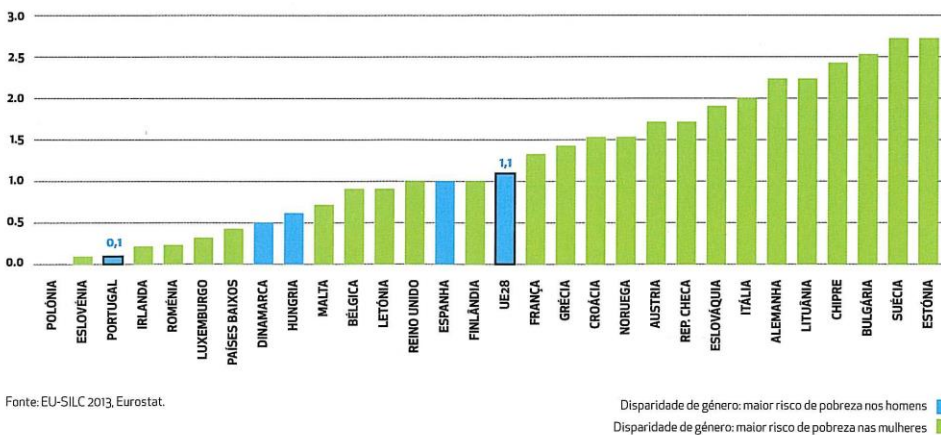
5. CAIXA EUROPA

Figura 25 - Disparidade de género na taxa de atividade, UE28 (2014, pontos percentuais)



Apesar das disparidades de género ainda observadas e aqui discutidas para o contexto nacional no que toca aos indicadores do mercado de trabalho e da situação económica, a análise comparativa revela que, no panorama da união europeia, Portugal apresenta um valor baixo (6,7 p.p.) de disparidade na taxa de atividade (Figura 25). Situa-se, assim, na 6ª posição do ranking de países com menos desigualdade nos níveis de atividade de homens e mulheres, a lado dos países nórdicos e bálticos, refletindo a elevada participação destas mulheres no mercado de trabalho.

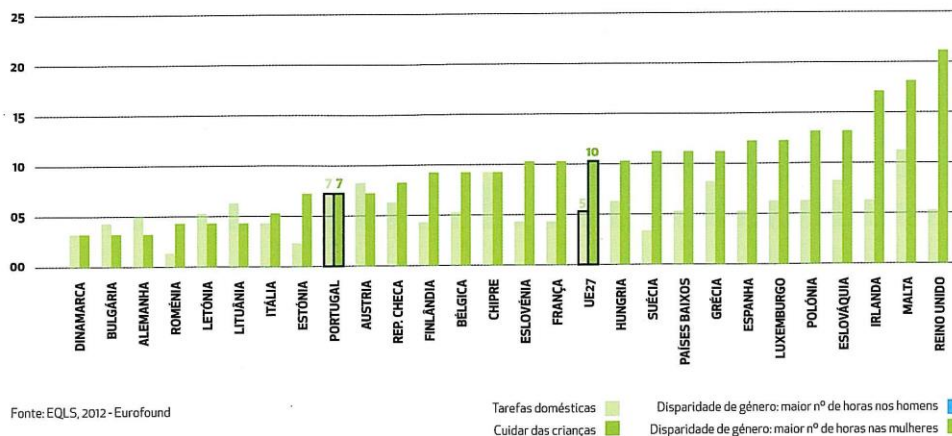
Figura 26 - Disparidade de género no risco de pobreza após transferências sociais, UE28 (2012, pontos percentuais)



Já na disparidade de género na taxa de risco de pobreza, Portugal encontra-se na 2ª posição do ranking de países in exequo com a Eslováquia e atrás da Polónia, 3 países com disparidades que tendem para zero (Figura 26). Importa sublinhar dois aspetos interessantes que este indicador evidencia. Por um lado, ao contrário da disparidade de género na taxa de atividade, onde a prevalência dos homens é comum a todos os países, a disparidade de género na taxa de risco de pobreza não ocorre sempre no mesmo sentido. Se bem que na grande maioria dos países o risco de pobreza seja maior para as mulheres, há quatro países onde os homens são mais afetados: a Espanha, a Dinamarca, a Hungria e, muito residualmente, Portugal. Por outro lado, importa reconhecer a particular vulnerabilidade económica das mulheres em muitos

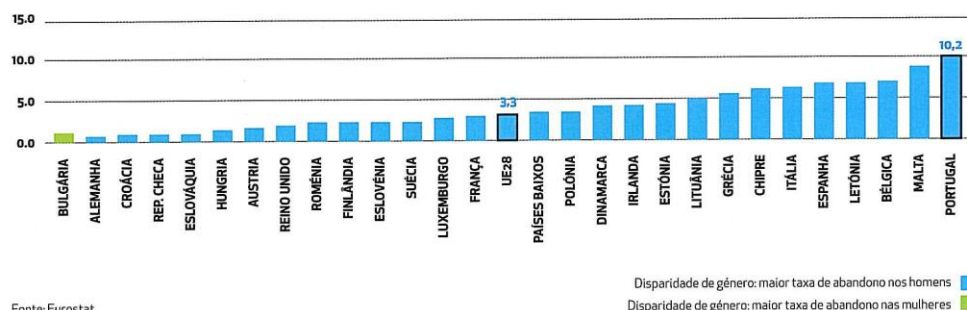
países desenvolvidos, seja em contextos onde têm regimes pouco intensivos de trabalho, seja mesmo em contextos onde têm regimes de trabalho idênticos aos homens. Do mesmo modo, os países que registam níveis baixos de disparidade de género face ao risco de pobreza também têm modelos de trabalho diferentes entre si. Tal leva a pensar que, como vimos atrás para Portugal, também noutros países as transferências sociais podem desempenhar um papel chave na redução da vulnerabilidade económica das mulheres - causada pelo regime de trabalho menos intensivo ou mais intermitente e pelos rendimentos tendencialmente mais baixos - mitigando, assim, as desigualdades de género em relação ao risco de pobreza.

Figura 27 - Disparidade de género no número de horas despendidas em tarefas domésticas e cuidados a crianças, UE27 (2012, horas)



No contexto da vida familiar e, em particular, no que toca à forma como homens e mulheres dividem o trabalho não-pago, Portugal apresenta valores de disparidade superiores e inferiores aos da união europeia no número de horas que homens e mulheres despendem, respetivamente, em tarefas domésticas e nos cuidados a crianças, sendo que em Portugal o valor de disparidade é igual nos dois tipos de afazeres (7 horas), enquanto na Europa a disparidade na participação de homens e mulheres é superior na esfera dos cuidados (10 horas) do que na participação nos afazeres domésticos (5 horas) (Figura 27).

Figura 28 - Disparidade de género na taxa de abandono precoce da educação e formação (Early leavers), UE28 (2011, pontos percentuais)



Em oposição clara com a desigualdade de género no âmbito do mercado de trabalho, situação económica e divisão do trabalho não-pago, no que diz respeito à educação, Portugal situava-se, em 2011, na pior posição no que respeita à disparidade de género no abandono precoce da educação e formação, com 10,2 pp a desfavor dos rapazes (Figura 28). Trata-se de um valor bem distante dos 3,3 pontos percentuais da média da UE28 e mais ainda dos países melhor classificados, nos quais a disparidade de género é residual, como a Alemanha, a Croácia, a República Checa ou a Eslováquia. Importa acrescentar que, independentemente da maior ou menor expressão do indicador, o sentido da disparidade é igual em todos os países com exceção da Bulgária, onde o abandono precoce é superior nas raparigas, provavelmente associado a um padrão mais precoce de transição para a maternidade (Wall, Cunha, Rodrigues e Correia, 2015).

Figura 12 – Disparidade de género no número de horas despendidas em trabalho não-pago, total, por tipo de trabalho e faixa etária (2014, horas)

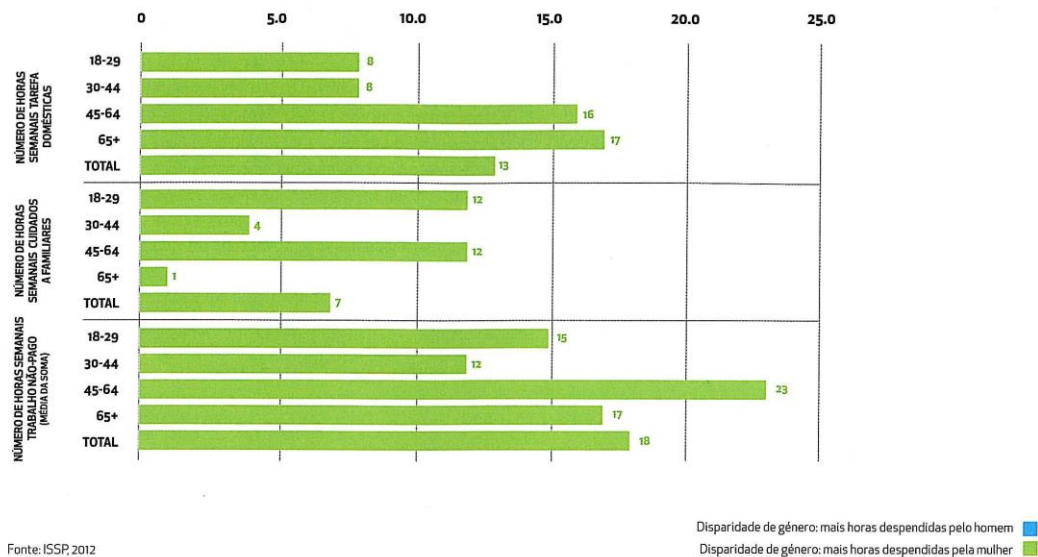
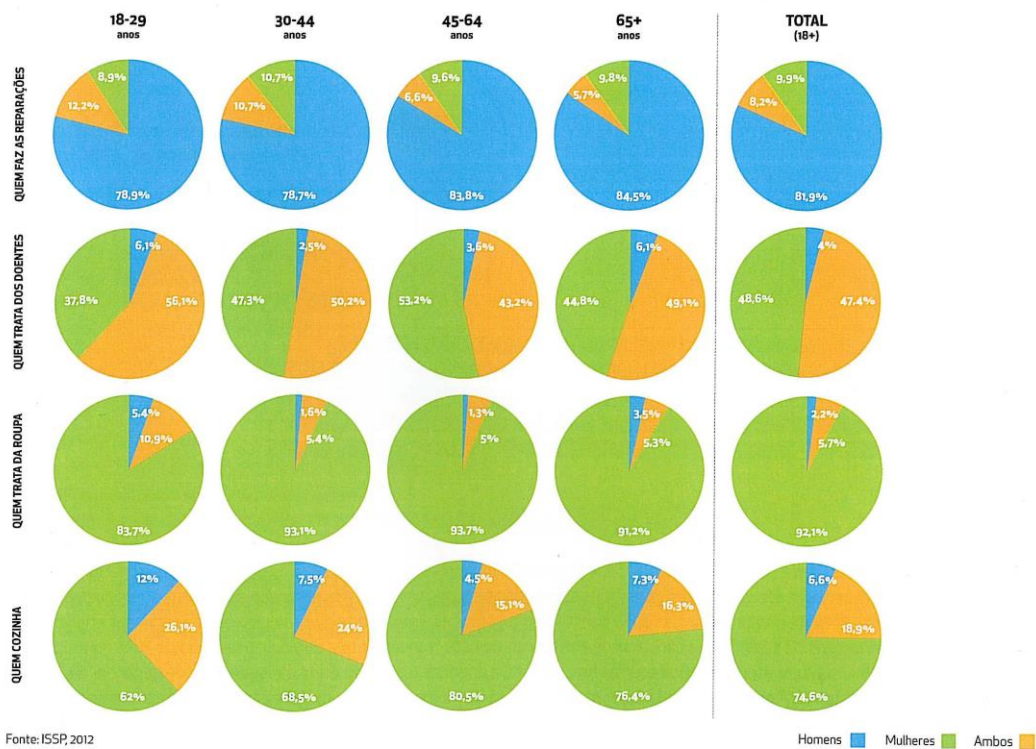


Figura 13 - Divisão conjugal das tarefas domésticas- “Quem faz o quê nas tarefas domésticas?”, por tipo de tarefa doméstica e faixa etária (2014,%)



A divisão conjugal do trabalho não-pago é um indicador que dá conta do modo como os casais distribuem entre si as tarefas domésticas e os cuidados aos filhos e/ou a outros familiares. Cada tarefa pode ser partilhada pelo casal ou realizada apenas por um dos cônjuges, pelo que o tipo de divisão do conjunto das tarefas (a par do número de horas despendidas) é também importante para perceber a igualdade de género na vida familiar.

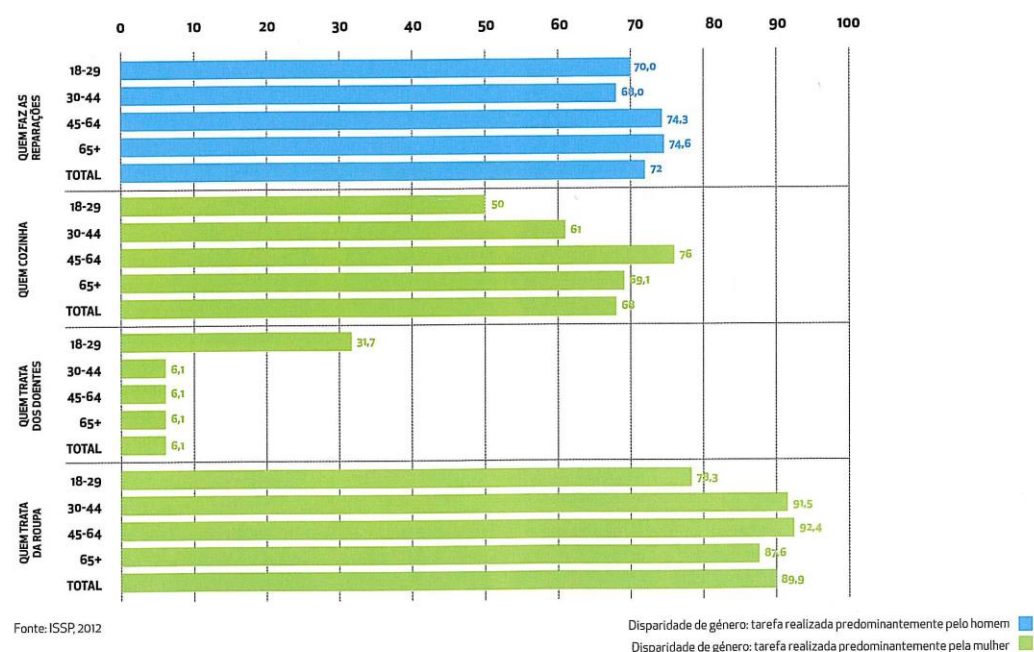
De uma primeira leitura dos dados do ISSP-2012 relativos à divisão conjugal de quatro tarefas específicas – fazer reparações, cozinhar, tratar da roupa e tratar de doentes – constata-se que persistem desigualdades ligadas a papéis tradicionais de género (Figura 13): as reparações constituem uma atribuição masculina, já que em 82% dos casais são os homens que realizam esta tarefa sempre ou habitualmente; e o tratamento da roupa é a tarefa em relação à qual estão mais arredados, pois são as mulheres que a realizam esmagadoramente (em 92% dos casais). Aliás, trata-se da tarefa doméstica menos partilhada, pois apenas 6% dos casais partilham a sua realização. Nas outras tarefas há, então, mais partilha: em 47% dos casais são partilhados os cuidados aos doentes; e em 19% dos casais é partilhada a confeção das refeições. Não obstante, quando tal não acontece, recai sobre a mulher a

execução da tarefa: apenas em 4% dos casais são os homens que cuidam sempre ou habitualmente dos doentes; e apenas em 7% dos casais são os homens que asseguram sozinhos a confeção das refeições.

Já uma análise por grupo etário dá a conhecer uma tendência de mudança no sentido da maior participação dos homens no trabalho não-pago, seja partilhando as tarefas em casal, seja assumindo mais individualmente a sua realização. Os casais mais jovens têm, de facto, uma divisão menos desequilibrada das tarefas domésticas. No entanto, é entre os casais dos 45 aos 64 anos que a desigualdade de género é maior e não nos casais mais velhos, provavelmente devido a um efeito de ciclo de vida, sendo os homens chamados a dar uma maior contribuição doméstica quando as mulheres começam a ter dificuldade em executar alguma tarefa.

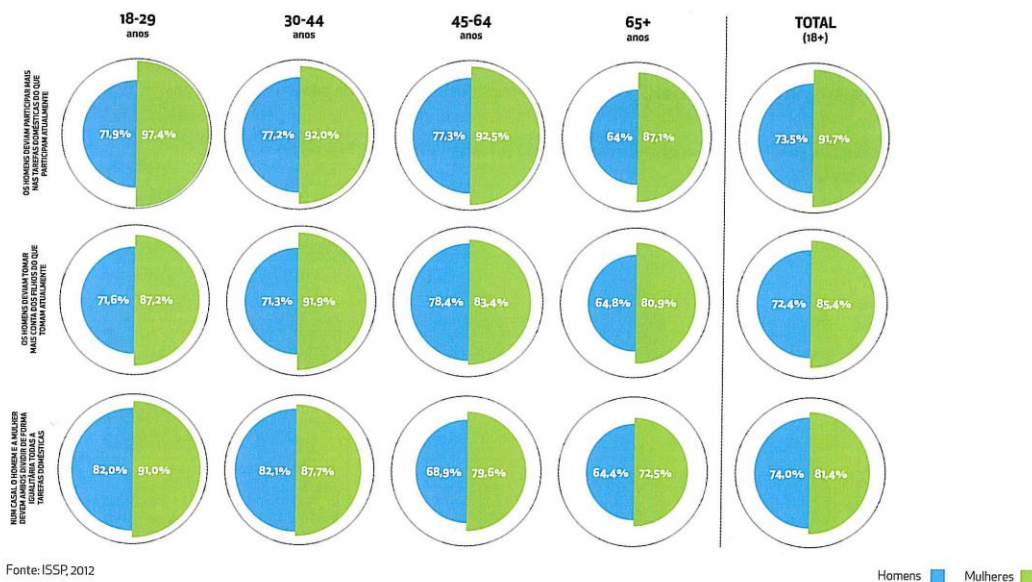
Mas a cozinha é, então, a dimensão da vida doméstica onde os homens marcam presença de forma crescente, quer dividindo quer chamando a si a responsabilidade. Com efeito, mais de um quarto dos casais jovens dividem a tarefa e são 12% os casais em que é o homem que cozinha sempre ou habitualmente, o dobro em relação ao total de casais.

Figura 14 – Disparidade de género na divisão conjugal das tarefas domésticas, por tipo de tarefa doméstica e faixa etária (2014, pontos percentuais)



A análise da disparidade ilustra bem a forte genderificação do trabalho doméstico (Figura 14). Das quatro tarefas seleccionadas, as reparações continuam a ser a grande atribuição dos homens e em todos os grupos etários. As outras são tarefas cujo ónus do desempenho recai sobre as mulheres, se bem que tratar da roupa constitua a tarefa mais feminizada de todas, ocupando um lugar equivalente às reparações para os homens. Já cozinhar é a tarefa onde a disparidade está francamente a diminuir, passando de 76% no grupo etário 45-64 anos para 50% no grupo etário 18-29 anos. Por fim, cuidar de doentes é a tarefa onde a disparidade de género é menor (6%), independentemente da idade. A esfera dos cuidados é, assim, a esfera de maior partilha conjugal e em que os homens mais participam.

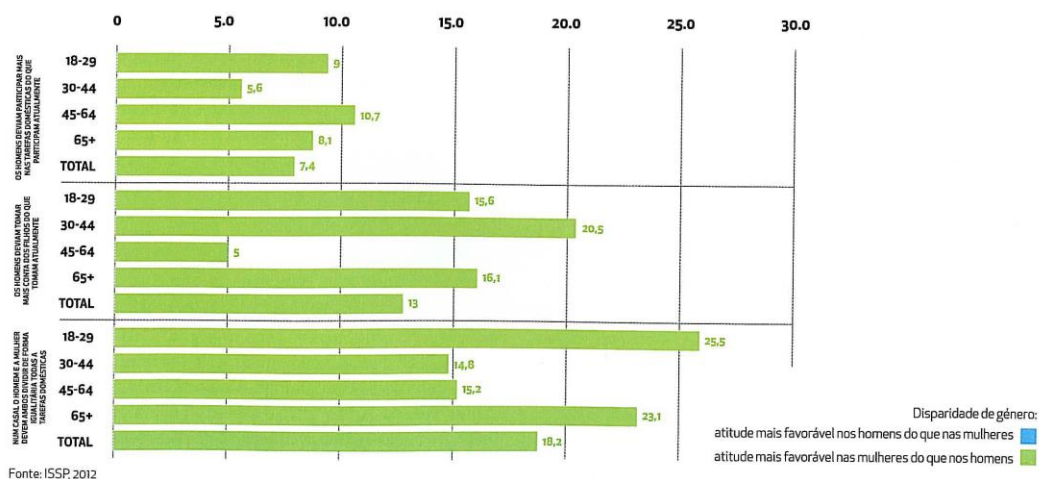
Figura 15 - Atitudes face à divisão conjugal do trabalho não-pago, total e por género e faixa etária (2014, %concordo totalmente/concordo)



As atitudes face à divisão conjugal do trabalho não-pago revelam a existência de um amplo reconhecimento não só da desejabilidade de igualdade de género na vida familiar, como da necessidade de mudança dos comportamentos masculinos tendo em vista esse ideal (Figura 15). Homens e mulheres concordam que as tarefas domésticas devam ser divididas de forma igualitária, assim como concordam que os homens devam participar mais do que fazem atualmente nas tarefas domésticas e nos cuidados aos fi-

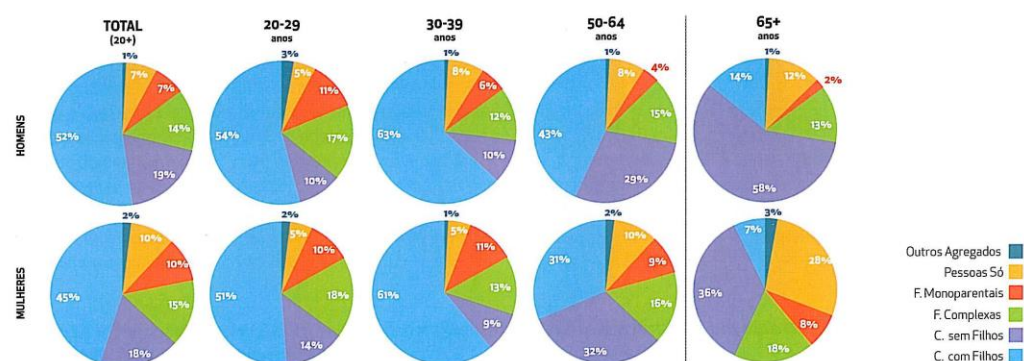
lhos. Apesar do consenso em torno dos três indicadores, a adesão diminui à medida que avança a idade e é sempre menor entre os homens. Estes resultados são interessantes quando contrastados com os anteriores, pois desvendam o desacerto entre a norma da igualdade a nível dos valores e as práticas dos casais que estão longe de ser igualitárias.

Figura 16 – Disparidade de género nas atitudes face à divisão conjugal do trabalho não-pago, total e por faixa etária (2014, pontos percentuais)



A análise da disparidade revela uma atitude em geral mais favorável à igualdade de género por parte das mulheres e em todos os grupos etários (Figura 16). O indicador que dá conta da norma da igualdade no trabalho doméstico é, no entanto, aquele onde a disparidade é menor, em virtude de os homens tenderem a estar de acordo com a mesma. Já os indicadores que traduzem a mudança de comportamentos, no sentido da maior participação dos homens nos cuidados aos filhos e no trabalho doméstico, revelam maiores níveis de desfasamento, ou seja, uma maior distância entre as atitudes de homens e mulheres. No caso dos cuidados aos filhos, o desfasamento é máximo no grupo etário dos 30-44 anos (21%), ou seja, no momento do ciclo de vida em que os filhos requerem mais cuidados. Já no caso das tarefas, são os indivíduos mais jovens (26%) e mais idosos (23%) que registam os desfasamentos de género mais vinculados.

Figura 17 - Co-residência: população residente (20+ anos) por tipo de agregado doméstico, por género e faixa etária (2011, %)



Fonte: Censos, 2011; Delgado, A. e Wall, K. (coords.), 2014. Famílias nos Censos 2011. Diversidade e Mudança, Lisboa, INE/ICS.

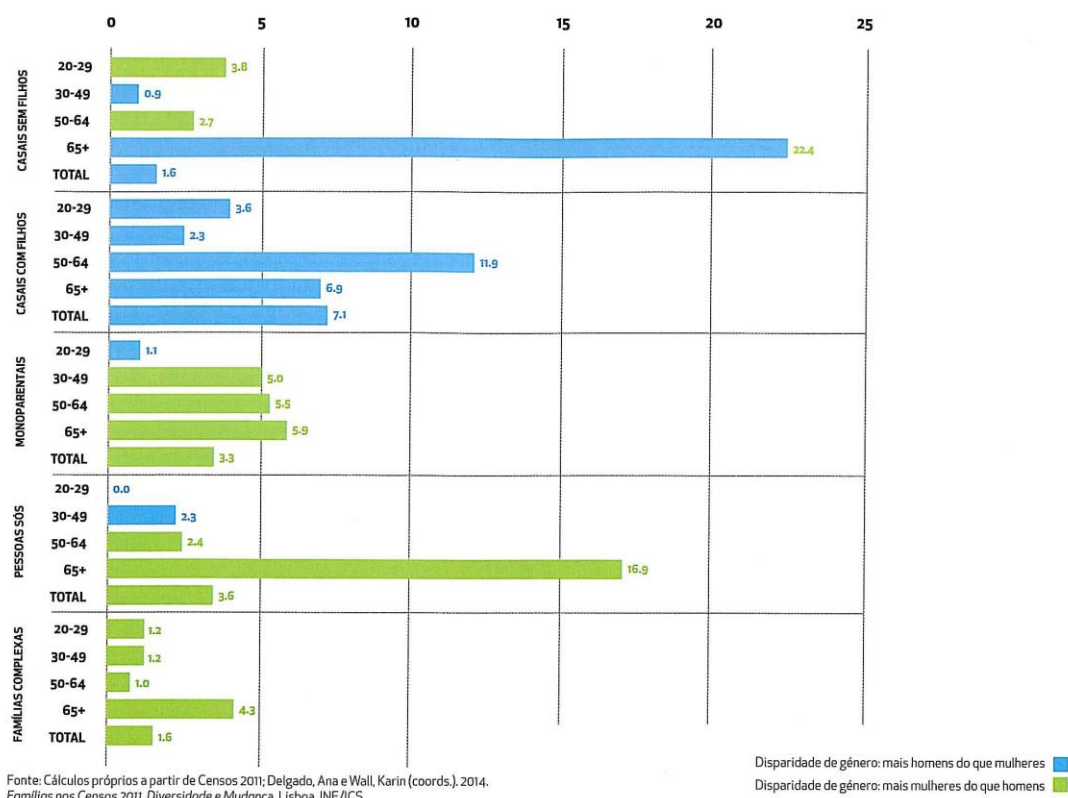
Em 2011, 71% da população masculina residente com mais de 19 anos vivia em agregados domésticos de casais (ver caixa metodológica), na sua maioria com filhos (52% do total de agregados domésticos) (Figura 17). A restante população masculina residia em agregados domésticos de família complexa (14%), monoparentais (7%) e de pessoas só (7%). Apenas 1% vivia noutro tipo de agregado doméstico, constituído por duas ou mais pessoas aparentadas ou não, mas onde não há um núcleo conjugal ou parental. Este padrão de co-residência não é constante ao longo da vida, pelo que os diferentes grupos etários refletem essa realidade: eram os homens de 30-49 anos que em 2011 mais viviam em casal com filhos (63%), enquanto viver só ou apenas com o cônjuge era mais frequente entre os homens com 65 e mais anos (12% e 58%, respetivamente). Trata-se de uma fase da vida em que os filhos adultos já não residem com os pais e também marcada pela incidência crescente de situações de viuvez.

Se bem que este padrão de co-residência sejam semelhantes na população feminina, os dados revelam que os homens vivem sempre mais em casal e menos noutros tipos de agregados do que as mulheres. Por outro lado, a desigualdade no modo de co-residir acentua-se com a idade: aos 20-29 anos os padrões masculinos e femininos são relativamente semelhantes; aos 30-49 anos começa a evidenciar-se a diferença de género, com mais mulheres a viverem em agregados monoparentais em resultado da reorganização residencial que ocorre após a separação dos casais com filhos (Delgado e Wall, 2014); aos 50-64 anos e aos 65 e mais anos a diferença de género aprofunda-se, em grande medida em virtude da maior incidência da viuvez feminina. Com efeito, na população mais idosa, são as mulheres que mais vivem sozinhas (28%), em famílias complexas (18%) e noutro tipo de agregado (3%), o que constitui modos distintos de viver após a viuvez.

Agregado doméstico é o conceito sociológico que designa o conjunto de pessoas que vivem na mesma casa, considerando-se portanto o critério da residência baseado na partilha de alojamento e de recursos. O agregado doméstico pode ser formado por uma pessoa só, por várias pessoas sem laços de parentesco ou por várias pessoas possuindo entre si laços de sangue ou de aliança.

A descrição detalhada do processo de codificação que está na base desta proposta de análise dos agregados domésticos nos Censos pode ser consultada em Delgado e Wall (2014, Capítulo 2 - Anexo - Notas Metodológicas, pp. 61-63).

Figura 18 – Disparidade de género na co-residência: população residente (20+ anos) por tipo de agregado doméstico, total e por faixa etária (2011, pontos percentuais)



A análise da disparidade de género ilustra ainda melhor as diferenças nos padrões de co-residência. Importa salientar o papel central dos calendários específicos de homens e mulheres na constituição e ao longo da vida familiar, o que se reflete na maior ou menor presença deles e delas num determinado tipo de família em função do grupo etário (Figura 18). Exemplo claro disso mesmo é a disparidade de género nas famílias monoparentais, onde há mais homens do que mulheres apenas no grupo etário mais jovem. Tal deve-se ao facto de os homens iniciarem a conjugalidade mais tarde encontrando-se, frequentemente, a viver ainda com a família de origem neste grupo etário, seja com os pais (casal com filhos), seja apenas com um deles (família monoparental).

O mesmo se pode dizer em relação à disparidade de género nos agregados de pessoas só. A prevalência de homens no grupo etário 30-49 anos traduz, por um lado, esse adiamento da conjugalidade (em situação de autonomia residencial) e, por outro, o impacto do divórcio. Com efeito, após a dissolução conjugal são as mulheres que, em regra, ficam com a guarda dos filhos, passando a constituir uma família monoparental (como se constata na sua prevalência neste tipo de família a partir dos 30 anos), enquanto os homens passam a viver sozinhos (Delgado e Wall, 2014).

Viver em casal com filhos é sempre mais predominante na população masculina, se bem que aos 20-29 anos tal traduza mais a permanência em casa dos pais do que a constituição da sua própria família. Já viver em casal sem filhos revela um padrão distinto, muito associado à diferença etária que é frequente nos casais (os homens tendem a ser mais velhos): predomina nas mulheres de 20-29 anos e nos homens de 30-49 anos, o que traduz as diferentes idades delas e deles no início da vida em casal; e volta a ser prevalente nas mulheres de 50-64 anos e nos homens de 65 e mais anos, correspondendo à fase do ciclo de vida em que os casais voltam a viver sozinhos após a saída dos filhos adultos.

Importa ainda salientar que a disparidade de género é máxima entre a população idosa, ligada não só aos diferentes calendários familiares masculinos e femininos, mas também à esperança de vida mais elevada das mulheres (e consequente maior incidência de viuvez), o que explica a sua elevada presença em agregados de pessoas só e em famílias complexas, enquanto os homens continuam a viver em casal.