



# RELATÓRIO DE ESTÁGIO CURRICULAR



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**Maria João Sousa Câmara  
001565**

**Orientadora do Relatório de Estágio: Doutora Luísa Andias  
Coordenadora do Estágio na CITE: Dr.ª Sandra Ribeiro**

**Ano letivo 2013/2014  
Mestrado em Ciências Jurídicas Forenses**

*Agradeço,*

*À minha mãe, ao meu irmão, à minha cunhada Natércia, à minha prima Mariana e restante família, o apoio incondicional, amor e confiança que em mim depositam.*

*Aos meus amigos e amigas, em especial à Luma e à Francisca, pela compreensão, ajuda e momentos de descontração.*

*À Senhora Professora Luísa Andias, pela orientação deste Relatório.*

*À Dr.<sup>a</sup> Sandra Ribeiro pela oportunidade que me proporcionou.*

*A toda a equipa da CITE, em particular ao Dr.<sup>o</sup> Pedro Faria e à Dr.<sup>a</sup> Isabel Brites, por terem sido colegas de sala incansáveis no auxílio e no carinho demonstrado.*

## Índice Geral

DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO.....	4
ABREVIATURAS .....	5
MODO DE CITAR.....	6
1. INTRODUÇÃO.....	7
2. COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE).....	9
2.1 Caracterização .....	9
2.2 Competências .....	11
2.3 Organização .....	13
3. ESTÁGIO: PLANO ADOTADO, FASEAMENTO E DURAÇÃO .....	17
4. ENQUADRAMENTO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS: ANÁLISE CRÍTICA..	21
4.1 Proteção na Parentalidade .....	21
4.1.1 Direitos conferidos no âmbito da parentalidade: execução do contrato de trabalho.....	27
4.1.2 Não renovação do contrato de trabalho a termo: cessação do contrato de trabalho.....	36
4.1.3 Proteção no despedimento: cessação do contrato de trabalho .....	38
4.2 Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal .....	42
4.2.1. Horário Flexível.....	49
4.2.2. Trabalho a Tempo Parcial.....	60
4.3 Igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional .....	63
4.3.1 Assédio: moral e sexual .....	69
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	73
5.1 Apreciação e análise crítica .....	73
5.2 Relação com a Orientadora e Supervisora interna.....	74
5.3 Expectativas anteriores ao estágio Vs Realidade: Relevância .....	75
BIBLIOGRAFIA.....	77
ANEXOS .....	81
Anexo 1: Parecer n.º 329/CITE/2013 .....	81
Anexo 2: Parecer n.º 262/CITE/2013 .....	95
Anexo 3: Parecer n.º 323/CITE/2013 .....	104

## **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  
CC: Código Civil  
CCP: Confederação do Comércio Português  
CEDAW: Committee on the elimination of Discrimination against women  
CGTP-IN: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional  
CIP: Confederação Empresarial de Portugal  
CTP: Confederação do Turismo Português  
CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego  
CRP: Constituição da República Portuguesa  
DUDH: Declaração Universal dos Direitos do Homem  
FDUNL: Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa  
IGEN: Igualdade de Género  
OIT: Organização Internacional do Trabalho  
ONU: Organização das Nações Unidas  
PIDESC: Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais  
TEDH: Tribunal Europeu dos Direitos do Homem  
UE: União Europeia  
UGT: União Geral de Trabalhadores

**Indicação do número de caracteres de texto: 158.056**

## **MODO DE CITAR**

Na primeira citação as obras serão referidas em nota de rodapé, de acordo com os 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

Este Relatório surge na sequência do Estágio Curricular realizado na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), entre 9 de setembro de 2013 e 10 de janeiro de 2014, no âmbito do Mestrado em Ciências Jurídicas Forenses da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

A opção do estágio em detrimento do trabalho projeto ou da dissertação teve que ver com a vertente prática possibilitada, além dos conhecimentos teóricos e técnicos que se adquirem. Dadas as circunstâncias, o estágio implica um constante estudo e preparação para cada situação que nos possa surgir, seja ela de resposta imediata ou não. Na altura de ponderar a escolha, esta opção revelou-se mais desafiante e viável. Além disso, a prática que daqui decorre e o contacto com equipas de profissionais já com uma vasta experiência, possibilita uma visão global e prepara-nos para o mundo do trabalho, que será a nossa realidade num futuro bastante próximo.

O objetivo patente neste trabalho foi o de descrever as atividades desenvolvidas ao longo dos quatro meses e a teoria a elas inerente. Diga-se, desde já, que as principais competências conferidas prenderam-se com o contacto com o público através do apoio jurídico prestado na linha informativa telefónica da CITE (linha verde), atendimentos presenciais e esclarecimentos via correio eletrónico. Além disso, foram elaborados pareceres e analisadas queixas dentro das matérias que cabem no âmbito de atribuições da CITE.

A estrutura seguida procurou enquadrar-se no estipulado no Regulamento dos Estágios Curriculares, dividindo-se, portanto, em cinco pontos distintos.

Assim sendo, num primeiro momento procede-se à caracterização da CITE, à enumeração das características que lhe estão adstritas, bem como se explica a sua organização e respetivo funcionamento.

O terceiro ponto deste trabalho debruça-se sobre o plano de estágio acordado com a entidade acolhedora, o seu faseamento e duração.

A quarta parte é dedicada ao enquadramento das atividades desenvolvidas e respetiva análise, repartindo-se em três temas correspondentes à missão da CITE: proteção na parentalidade; conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; igualdade e não discriminação entre homens e

mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Cada um destes engloba matérias que se revelaram as mais trabalhadas ao longo do estágio

Por último, são feitas as considerações finais que passam pela apreciação e análise do estágio, das relações desenvolvidas com a orientadora e supervisora interna, bem como da exposição daquilo que eram as expectativas, do que se verificou na realidade e de qual a relevância que isso assumiu.

Serão ainda anexos a este relatório alguns dos pareceres elaborados no âmbito do trabalho na CITE. O primeiro diz respeito ao processo de uma trabalhadora puérpera incluída num despedimento coletivo. Os restantes reportam-se a flexibilidades de horário, pretendendo-se aqui demonstrar uma situação em que opera a figura do deferimento tácito. Por fim, um caso de atribuição deste regime de horário trabalho em virtude da extensão de direitos plasmada no nosso Código do Trabalho.

## 2. COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE)

### 2.1. Caracterização

A igualdade entre mulheres e homens revela-se como um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa de 1976, no artigo 2º do Tratado da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Esta igualdade é um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana tal como postulado no artigo 1º da CRP, devendo, portanto, ser prosseguida e promovida pelo Estado enquanto tarefa fundamental – artigo 9º.

A igualdade de género traduz-se na igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as dimensões da vida pública e privada. Desta forma a CRP prevê nos seus artigos 13º e 58º a igualdade entre todos os cidadãos e o direito ao trabalho, respetivamente. Contudo, ainda nos dias que correm, revela-se imperiosa uma mudança nas mentalidades no que se refere à igualdade entre homens e mulheres, à masculinidade e feminilidade. Os obstáculos e entraves à igualdade real continuam a existir.

Diz-nos *MARIA DO CÉU DA CUNHA REGO* que “ *o reconhecimento pela lei da igualdade de homens e mulheres implica a reorganização social necessária a que deixe de se verificar, na prática, desigualdade e assimetrias “inerentes”* ”<sup>1</sup>. Nesta matéria, a igualdade plena não é conseguida por si só com base nos preceitos legais que nos são impostos. Além destes é preciso um conjunto de esforços e outros mecanismos na promoção da igualdade entre os sexos.

É neste seguimento que a 20 de setembro de 1979 pelo Decreto-Lei n.º392/79<sup>2</sup>, conhecido como “Lei da Igualdade”, foi criada a Comissão para a

---

<sup>1</sup> RÊGO, Maria do Céu Cunha, *A Construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa*, em FERREIRA, Virgínia (org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, 2ª edição, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa, 2012, p.57.

<sup>2</sup> Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro: “*A Constituição da República Portuguesa reconhece e garante, no seu artigo 13.º, a igualdade de todos os cidadãos, com conseqüente recusa de privilégios ou discriminações, fundados, nomeadamente, no sexo. Subsistem contudo, na sociedade portuguesa, diversas formas de discriminação que, a vários níveis, atingem a mulher e lhe impedem (...) Tal discriminação encontra reflexos também no mundo do trabalho, que persistem não obstante se encontrar constitucionalmente garantido o direito de igual salário para trabalho igual - artigo 53.º, alínea a) - e cometida ao Estado a tarefa de assegurar que o sexo não funcione como limitação ao acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais - artigo 52.º, alínea a).*”

Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nascida poucos anos depois do 25 de Abril. Mostrava-se “empenhada em combater os resquícios das opressões que existira contra as mulheres na sociedade portuguesa durante o Estado Novo”<sup>3</sup>.

A ideia de ir além dos diplomas legais fez surgir a CITE. Na Comunidade Económica Europeia já haviam sido emanadas duas diretivas sobre a igualdade salarial – Diretiva n.º 75/207/CEE – e atinente ao igual tratamento de homens e mulheres no que toca ao acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

O DL 392/79, de 20 de setembro, na altura, foi considerado uma “*legislação arrojada*”, pelo que não se cingiu à definição dos conceitos de discriminação, mas criou a CITE, enquanto instrumento de combate aos atos discriminatórios a vários níveis, tratando-se de um diploma inovador que antecedeu a ratificação da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – CEDAW.

Já com mais de 30 anos, a CITE é, desde 1979, o organismo que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais na matéria da parentalidade e da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal<sup>4</sup>.

É um mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, sob tutela do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, em articulação com a secretaria de Estado da Igualdade. Trata-se de um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia e personalidade jurídica<sup>5</sup>. A Comissão é composta por representantes do Estado, representantes de duas associações sindicais: CGTP-IN e UGT, e representantes das associações patronais: CIP, CCP, CTP e CAP<sup>6</sup>.

---

*Pelo presente diploma visa criar-se, por um lado, normas que definam o enquadramento legal adequado à transposição dos princípios constitucionais para a realidade do mundo e do direito laborais e, por outro lado, mecanismos de actuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios.”;*

<sup>3</sup> FERREIRA, Virgínia (org.), *A igualdade de mulheres e homens em Portugal: políticas e circunstâncias*, 2ª edição, Lisboa, CITE, 2010.

<sup>4</sup> Vd. Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março e artigo 2º do mesmo Decreto-Lei.

<sup>5</sup> Vd. Artigo 1º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

<sup>6</sup> Vd. Artigo 6º (Composição) do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março.

## 2.2. Competências

A 26 de Março de 2012 surgiu o Decreto-Lei n.º76/2012<sup>7</sup>, que procedeu à alteração da lei orgânica da CITE constante do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 novembro.

Nesta lei orgânica foram mantidas as competências da Comissão enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral, ampliando-se, apenas, a missão no que concerne à promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, mas também à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar no setor público, privado e cooperativo. Assim sendo, segundo o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março estão adstritas à CITE competências a três níveis: atribuições próprias e de assessoria (artigo 3º), atribuições no âmbito de diálogo social (artigo 4º) e, finalmente, atribuições de apoio técnico e registo (artigo 5º).

De acordo com o artigo 3º do Decreto-Lei supra mencionado são prosseguidas atribuições no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, competindo-lhe: emitir pareceres prévios em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, quando solicitados pelo serviço com competência inspetiva na área laboral, tribunal, ministérios, associações sindicais e de trabalhadores, organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou ainda por iniciativa própria; emitir pareceres prévios ao despedimento de trabalhadora grávida puérpera ou lactante ou o trabalhador no gozo da sua licença parental; emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou no regime de flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de doze anos; apreciar queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento e que indiquem a violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional,

---

<sup>7</sup>Disponível no sítio da CITE: [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DecLei\\_76\\_2012.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DecLei_76_2012.pdf), consultado a 02.01.2014.

sobre proteção na parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A CITE também presta informação e apoio jurídico nas matérias anteriormente mencionadas através de atendimentos presenciais, pedidos de informação via correio eletrónico e na linha verde, isto é, na linha informativa telefónica. Consta, ainda, do elenco de atribuições previstas no mencionado Decreto-Lei, a competência para a apreciação de disposições na matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego que integrem instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita. Cabe à Comissão a comunicação à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) dos pareceres que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo, bem como solicitar a realização de visitas aos locais de trabalho com o objetivo de comprovar a eventualidade de quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo.

Cumpra a esta Comissão apreciar e analisar a legalidade de decisão arbitral em processo de arbitragem necessária ou obrigatória, sempre que esteja em causa suspeita de discriminação, consoante o postulado no Código de Trabalho, os anúncios de concurso de ingresso na Administração Pública, as ofertas de emprego no setor privado e outras formas de publicitação de pré-seleção e recrutamento.

No âmbito do artigo 3º do Decreto-Lei 76/2012, de 26 de março, está adstrito à CITE assistência a vítimas de discriminação em razão do sexo no trabalho, no emprego ou formação profissional, sem prejuízo de intervenção de outras entidades competentes, promoção de diligências de conciliação aquando a existência de conflitos individuais em questões de igualdade, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional com a vida familiar, quando solicitado pelas partes. Por último, poderá, ainda, recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da Administração Pública a adoção de legislação que promova a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção na parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida profissional e familiar.

No que ao diálogo social respeita a CITE, nos termos do artigo 4º do presente diploma legal, prossegue atribuições relacionadas com assessoria, quando solicitado, aos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de regulamentação coletiva de trabalho para as matérias já anteriormente mencionadas e com a sensibilização dos negociadores sindicais e patronais nas mesmas matérias.

A formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos, o apoio e dinamização de iniciativas nas matérias supra mencionadas promovidas por outras entidades públicas, privadas, cooperativas ou em parceria com as mesmas e a divulgação de informação relevante encontram-se adstritas à CITE no exercício das funções de apoio técnico e de registo. Também aqui se insere a competência para a organização dos registos das decisões judiciais reencaminhadas pelos tribunais, informação dos registos das decisões que já tenham transitado em julgado, instituição de um sistema de recolha de dados, acompanhamento e monitorização em conjunto com outras entidades públicas, criação e conservação de um centro de documentação, tanto físico como eletrónico, acessível ao público, divulgação anual de indicadores sobre o progresso relativo à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, emprego e formação profissional, na conciliação da vida familiar com a atividade profissional e na parentalidade. Por último é de referir que a Comissão coopera a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em ações e projetos dentro da missão da CITE.

### **2.3. Organização**

A CITE é dirigida por um ou uma presidente, coadjuvado por um ou uma vice-presidente, cujas competências além de estarem conferidas na lei, delegadas ou subdelegadas, também se encontram elencadas na própria lei orgânica: artigo 7º.

A CITE, além da presidência e do secretariado, organiza-se em cinco áreas de atividade: Área Jurídica; Área de Gestão e Coordenação; Área de Projetos e Formação; Área Internacional; Área de Documentação.

#### **a. Área Jurídica**

Esta é a área onde desenvolvi todo o estágio curricular sobre o qual versa este relatório. O departamento jurídico é o responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação no domínio laboral, proteção na parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Os juristas colaboram na promoção e acompanhamento do diálogo social no que se refere à igualdade de género, garantem todo o apoio e assessoria jurídica à Comissão. Além disso, realizam atendimento especializado: presencial, via correio eletrónico e na linha telefónica informativa (linha verde). Colaboram, ainda, em atividades de formação, sensibilização e promoção de estudos levados a cabo pela CITE.

Cumprir relevar que as atividades desenvolvidas pela equipa de juristas foram aquelas que efetuei ao longo de todo o estágio e que serão alvo de explicação mais à frente neste relatório.

b. Área de Gestão e Coordenação

A este campo está adstrita a garantia da gestão financeira, administrativa e de recursos humanos. Competindo-lhe a articulação entre todas as outras áreas, nomeadamente, a sua coordenação, acompanhamento e monitorização. A área de Gestão e Coordenação propõe-se a assegurar o cumprimento de todos os procedimentos, prazos e objetivos estabelecidos. É este departamento que promove e afiança o regular funcionamento da Comissão e dos seus membros.

c. Área de Projetos e Formação

Esta é a área que coopera na promoção do diálogo social no plano da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Também aqui se elaboram estudos relativos à igualdade de género no mercado de trabalho, bem como formação para públicos estratégicos. Cumprir destacar a grande importância que tem a conceção e o desenvolvimento de projetos a nível nacional e internacional, nomeadamente, empresas, relacionados com a missão que a CITE visa prosseguir.

A título de exemplo mencionem-se alguns dos projetos desenvolvidos:

- Projeto do Diálogo Social e Igualdade nas Empresas: propôs-se a responder às dificuldades que persistiam nas empresas no reconhecimento e identificação de situações de discriminação em razão do sexo e na promoção da igualdade de género. Foram criados seis produtos, nacionais e transnacionais, que deram resposta àquilo que as empresas pretendiam..
- Projeto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade: Consistiu na concretização de atividades formativas e da criação de dois produtos: um “guia revalorizar” e um “referencial revalorizar” em português e inglês. Este projeto tinha como objetivo desenvolver e testar uma metodologia de análise de funções, focada no valor do trabalho onde fosse possível verificar o princípio do “salário igual para trabalho igual ou de igual valor” sem olhar ao sexo.

Diga-se que é nesta área que é analisada toda a imprensa diária, anúncios de ofertas de emprego e outras publicações de modo a que se averigue da sua conformidade com os critérios legais. Se houver indícios de discriminação em qualquer um dos casos é a própria comissão que se encarrega de avaliar e de enviar os processos para as entidades inspetivas competentes na área laboral.

#### d. Área Internacional

Em primeiro lugar é de referir que a CITE está representada em diversos grupos de trabalho de âmbito comunitário e internacional, como: European Gender Equality Standart; National Equality Bodies; Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, Comissão Europeia, entre outros.<sup>8</sup>

Esta área é responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, garantindo a correspondência e articulação com os respetivos grupos

---

<sup>8</sup> Para consulta está disponível no sitio da internet: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/internacional.html>, visualizado pela última vez a 10.01.2014.

e diversos fóruns. Cabe-lhe também a contribuição para a produção de documentos estratégicos, particularmente, no âmbito da União Europeia.

Pode salientar-se que ao abrigo desta área a CITE há três anos participou das reuniões e de outras iniciativas das presidências europeias, bem como nos grupos de trabalho no âmbito do CEDAW.

e. Área de Documentação

Cumprir-se assegurar a divulgação e publicitação da informação da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Neste seguimento, cabe à área de documentação disponibilizar informação no sítio da CITE como é o caso da divulgação dos pareceres emitidos pela Comissão, onde é mantido o anonimato das partes envolvidas. Publicitar as atividades desenvolvidas pela CITE e os direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras e das entidades empregadoras, criar e manter o funcionamento do centro de documentação e, por último, assegurar a gestão do arquivo e acervo de materiais e publicações são funções exercidas na área de documentação que integra a CITE.

### **3. ESTÁGIO: PLANO ADOTADO, FASEAMENTO E DURAÇÃO**

O Estágio curricular realizado na CITE no âmbito do Mestrado em Ciências Jurídicas Forenses da FDUNL decorreu entre 9 de setembro de 2013 e 10 de janeiro de 2014. Inicialmente foi proposto pela Dr.<sup>a</sup> Sandra Ribeiro, enquanto Presidente da CITE e coordenadora do estágio, um plano inserido na unidade orgânica de apoio jurídico que respeitava determinadas etapas e uma duração. O plano de estágio estruturava-se da seguinte forma:

#### Etapa 1

- *Tempo estimado: 2 semanas*
- *Atividades a Desenvolver:*
  - a) Estudo do enquadramento legal, nacional e comunitário – principais instrumentos de igualdade entre homens e mulheres no trabalho;
  - 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 de igualdade entre homens e mulheres no trabalho, proteção na maternidade<sup>9</sup> e conciliação da vida profissional com a vida familiar e privada.

#### Etapa 2

- *Tempo estimado: 2 semanas*
- *Atividades a Desenvolver:*
  - a) Acompanhamento do atendimento na linha verde e atendimento presencial, com vista ao conhecimento do tipo de questões mais frequentes colocadas pelos trabalhadores e trabalhadoras e empresas quanto às matérias de igualdade entre homens e mulheres no trabalho, proteção na maternidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e privada.

---

<sup>9</sup> Com as alterações feitas ao Código do Trabalho em 2009, deixou de se utilizar esta terminologia e passou a fazer-me menção a parentalidade. No entanto, este plano de atividades está aqui descrito tal como o original.

### Etapa 3

- *Tempo estimado: 4 semanas*
- *Atividades a desenvolver:*
  - a) Leitura, identificação e tipificação dos temas tratados nas reclamações e nos pedidos de informação, e elaboração de projetos de respostas, para submeter à apreciação dos juristas seniores;
  - b) Apoio aos juristas seniores na elaboração de pareceres prévios;
  - c) Continuação do acompanhamento na linha verde e atendimento presencial;

### Etapa 4

- *Tempo estimado: 4 semanas*
- *Atividades a Desenvolver:*
  - a) Autonomização da realização das tarefas de análise e resposta a pedidos de informação;
  - b) Autonomização no atendimento na linha verde;
  - c) Apoio aos juristas seniores na elaboração de pareceres prévios e respostas a queixas;

### Etapa 5

- *Tempo estimado: 8 semanas*
- *Atividades a Desenvolver:*

Elaboração mínima de 6 pareceres prévios e discussão dos mesmos na reunião tripartida da CITE.

Durante o estágio e mediante acordo com a Presidente da CITE, foi adotado um plano numa vertente mais prática do que aquele que havia sido

estipulado, cumprindo-se na mesma os trâmites previstos nas etapas enunciadas. Desta forma, antecipou-se para a segunda semana de estágio o acompanhamento junto dos juristas seniores na elaboração dos seus pareceres, no atendimento da linha verde, feito em alta voz, para que me fosse dada a possibilidade de seguir todo o raciocínio, e também nos atendimentos presenciais.

No que toca à autonomização da realização dos pareceres, da análise de queixas, da resposta aos pedidos de informação e do atendimento na linha informativa telefónica - linha verde - esta também foi antecipada para a terceira e quarta semana de estágio, possibilitando assim a elaboração e discussão na reunião tripartida de mais pareceres do que os previstos, mais acompanhamento no atendimento presencial e mais atendimentos na linha verde.

Em jeito de resumo:

✓ Pareceres prévios: Foram elaborados treze pareceres prévios - Parecer n.º262/CITE/2013 (processo n.º 985/FH/2013), Parecer n.º272/CITE/2013 (processo n.º 1024/FH/2013), Parecer n.º273/CITE/2013 (processo n.º 1032/FH/2013), Parecer n.º 274/CITE/2013 (processo n.º 1062/FH/2013), Parecer n.º 290/CITE/2013 (processo n.º 1070/FH/2013), Parecer n.º 291/CITE/2013 (processo n.º 1073/FH/2013), Parecer n.º 292/CITE/2013 (processo n.º 1076/FH/2013), Parecer n.º 293/CITE/2013 (processo n.º 1079/FH/2013), Parecer n.º 294/CITE/2013 (processo n.º1146/FH/2013), Parecer n.º 323/CITE/2013 (processo n.º 1164/FH/2013), Parecer n.º 329/CITE/2013 (processo n.º 1165/DP-C/2013), Parecer n.º 330/CITE/2013 (processo n.º 1200/FH/2013) e Parecer n.º 1/CITE/2014 (processo n.º 1218/FH/2013).

✓ Queixas: Foram-me distribuídas e analisadas ao longo de todo o estágio um total de seis queixas. Sendo que duas ficaram concluídas e arquivadas – Processo n.º 992/QX/2013 e Processo n.º 1046/QX/2013. Uma ficou em fase de conclusão e as restantes três foram apenas estudadas e analisadas.

- ✓ Linha Verde : Registaram-se 85 chamadas feitas por mim.
  
- ✓ Atendimentos Presenciais: acompanhamento dos juristas seniores, Dr.<sup>a</sup> Isabel Brites e Dr.<sup>o</sup> Pedro Faria a 15 atendimentos presenciais relativos a proteção no despedimento, dispensa para amamentação, conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, não renovação de contrato de trabalho a termo e licenças parentais.
  
- ✓ Pedidos de esclarecimento: Realizei cerca de 13 resposta a pedidos de informação quer via correio eletrónico quer via telefónica maioritariamente sobre proteção da parentalidade.

Tudo isto, aliado ao facto de se ter verificado uma antecipação das etapas, possibilitou que a aquisição de conhecimentos nas matérias da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, proteção na parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tivesse um impacto maior em mim, enquanto estudante, profissional e pessoa. A experiência prática ganha e a aprendizagem foi mais notória e profunda, permitindo que o meu trabalho ultrapassasse os objetivos previstos.

#### **4. ENQUADRAMENTO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS: ANÁLISE CRÍTICA**

No presente capítulo o objetivo passa por demonstrar e aprofundar como se realizou o estágio, as matérias abordadas e as atividades desenvolvidas no decorrer dos quatro meses de trabalho. Neste ponto, procurou-se fazer um paralelismo entre a teoria e a experiência vivida durante o tempo de estágio na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Ainda assim, para melhor entendimento, cumpre fazer uma pequena explicação da forma como ocorre a distribuição entre os juristas das queixas, dos processos, dos dias de atendimento na linha verde, dos atendimentos presenciais e dos pedidos de esclarecimento via correio eletrónico. Quanto aos primeiros dois, merecedores de uma análise mais aprofundada, estes dão entrada junto dos serviços de secretaria da CITE e são entregues à Presidente para posterior despacho equitativo entre os juristas que fazem parte da equipa. Diga-se que o mesmo se passa com os pedidos de informação que nos chegam através de correio eletrónico. No que à linha verde e ao apoio jurídico presencial se refere, são também definidos de forma igualitária, mas a escolha cabe aos próprios juristas por ordem de antiguidade na casa.

Passemos então à exploração das matérias trabalhadas e desenvolvidas no decurso do estágio.

##### **4.1. Proteção na Parentalidade**

Num tempo em que se atravessa uma crise de valores e em que a taxa de natalidade tem vindo a apresentar um decréscimo notório, a proteção na parentalidade aos trabalhadores e trabalhadoras que já tenham constituído família, ou que a pretendam constituir<sup>10</sup>, representa um incentivo e uma segurança no mundo de hoje, para além de dar um contributo ao equilíbrio que se procura na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

---

<sup>10</sup> Cfr. artigo 36º CRP.

Beneficiam de um “*estatuto particular*”<sup>11</sup>, necessitando de especial proteção as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e os trabalhadores no gozo das suas licenças parentais, bem como os trabalhadores e trabalhadoras que tenham netos/netas ou adotados/adotadas à sua responsabilidade.

A “Lei Fundamental portuguesa”, no artigo 68º,<sup>12</sup> determina que a maternidade e a paternidade<sup>13</sup> constituem valores sociais eminentes e, como tal, os pais e mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos e às filhas. Esta proteção a ambos os progenitores traduz-se numa consequência direta do próprio princípio da igualdade entre homens e mulheres, tal como nos diz LUÍSA ANDIAS GONÇALVES<sup>14</sup>.

Paralelamente ao ordenamento jurídico português, são também vários os diplomas legais a nível internacional e europeu que promovem a proteção na parentalidade. A Declaração Universal dos Direitos do Homem<sup>15</sup> refere que “*a maternidade e a infância têm direito a ajuda e assistências especiais*” (n.º 2 artigo 25º), reconhecendo a especial proteção de que se fala. No âmbito da OIT, cumpre destacar a Convenção Internacional n.º 183, já ratificada em Portugal, relativa à revisão da Convenção revista em 2000 sobre a proteção da maternidade. Por sua vez, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, dispõe no artigo 10º que os Estados Partes devem reconhecer proteção especial antes e depois do nascimento das crianças, conferindo-lhes outros direitos como um período de licença paga, que abordaremos no ponto que se segue.

---

<sup>11</sup> LEITÃO, Luís Manuel Menezes, *Direito do Trabalho*, 3ª edição, Coimbra, Almedina, 2012, pg.169

<sup>12</sup> Este artigo foi desde 1976 alvo de diversas alterações, sendo que na sua versão original apenas protegia a maternidade.

<sup>13</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVE, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª edição, Coimbra, Almedina, 2013. Uma das alterações relevantes feita ao Código do Trabalho em 2009 passou pela terminologia: deixou de se fazer referência à *maternidade* e *paternidade*, para se aludir à *parentalidade*. O mesmo se verificou no âmbito das licenças, ou seja, já não se fala em *licença de maternidade* e de *paternidade*, mas sim em *licença parental*.

<sup>14</sup> “*A protecção de ambos os pais traduz-se num corolário dos princípios da igualdade entre homens e mulheres (n.º 2 do artigo 13º da CRP) e da igualdade entre os cônjuges na manutenção e educação dos filhos ( 2ª parte do n.º 3 do artigo 36º) – GONÇALVES, Luísa Andias, “Os Direitos Fundamentais à Maternidade e Paternidade Vs o Direito Fundamental à Liberdade de Empresa”, em Revista de Estudos Politécnicos, Vol III, n.º 13,2010, p. 66.*

<sup>15</sup>Encontra-se disponível e foi consultado pela última vez a 09.02.2014 no sítio da CITE: <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/universais/DeclaracaoUniversaldosDireitosHumanos.pdf>,

Esta também é uma matéria de relevo no âmbito europeu. Desde logo, a Carta Social Europeia, contém algumas disposições a propósito da parentalidade. Enfatize-se o artigo 8º cujo objetivo é assegurar o exercício efetivo da proteção da maternidade, através de licenças pagas, da ilegalidade do despedimento em certas circunstâncias, das dispensas para amamentação e de trabalho noturno, da segurança na saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. No seio da UE são, igualmente, vários, os diplomas que se têm preocupado com este tema. Refira-se, nomeadamente: a Diretiva 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de fevereiro, alterada pela Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro; a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro<sup>16</sup>, onde se protege especialmente as trabalhadoras que se encontram grávidas, puérperas ou lactantes na adoção de medidas tendentes a promover a saúde e segurança no trabalho, como por exemplo a dispensa de trabalho para exames pré-natais (artigo 9º) ou a proibição de despedimento (artigo 10º); a Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996<sup>17</sup>, alterada pela Diretiva 97/75/CE, do Conselho, de 15 de dezembro de 1997 e revogada pela Diretiva 2010/18/EU, do Conselho, de 8 de março de 2010<sup>18</sup>.

No Código do Trabalho, o regime de proteção de parentalidade encontra-se previsto do artigo 33º ao artigo 65º.

Importa salientar que as alterações feitas em 2009<sup>19</sup> acarretaram mudanças significativas no regime da parentalidade anteriormente consagrado, desde logo no que se reporta à promoção da conciliação da atividade profissional com

---

<sup>16</sup> Esta diretiva é relativa à implementação de medidas destinadas à promoção da melhoria da segurança das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Encontra-se disponível em [http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva\\_92-85\\_Vrs\\_Cons.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva_92-85_Vrs_Cons.pdf), tendo sido consultado pela última vez a 09.02.2014.

<sup>17</sup> É relativa ao Acordo-Quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. Disponível no sítio da CITE: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/legislacaocomu02.html>, consultada pela última vez em 09.02.2014.

<sup>18</sup> Encontra-se disponível em: [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Directiva\\_2010\\_18.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Directiva_2010_18.pdf), tendo sido consultado pela última vez a 09.02.2014. Nesta última Diretiva, os objetivos centraram-se na tentativa de melhorar a conciliação da vida profissional com a vida familiar, enquanto um dos veículos da proteção na parentalidade. No que ao Acordo-Quadro aqui subjacente se reporta, este define requisitos mínimos vinculativos em matéria de licença parental, com o intuito da conciliação e da promoção da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres.

<sup>19</sup> Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

a vida familiar e pessoal e a igualdade de género, numa lógica de igualdade entre homens e mulheres no que ao exercício da parentalidade diz respeito.

A proteção na parentalidade aqui conferida, resulta, desde logo, do princípio consagrado na CRP- artigo 68º - e importado para o n.º 1 do artigo 33º ao definir a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes. Justifica-se, assim, o direito a proteção por parte da sociedade e do Estado – n.º2 do artigo 33º. Neste contexto, a proteção a esta categoria especial de trabalhadores e trabalhadoras é feita a vários níveis. *MENEZES LEITÃO* defende que a proteção a quem dispõe do estatuto de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, trabalhador no gozo da licença parental, avós e adotantes é feita relativamente a quatro situações: *“Maior tutela da igualdade laboral; Maior protecção da saúde e segurança no trabalho; Concessão de licenças e dispensas especiais; Maior protecção contra o despedimento”*. Concordamos com a sua posição. A acrescentar, arrumamos a proteção na parentalidade em dois momentos: durante a execução do contrato de trabalho e na cessação do mesmo.

No essencial, o regime jurídico em apreço compreende normas que consagram: as ausências justificadas do trabalho através das licenças, faltas e dispensas (artigo 37º a 53º); a organização do tempo de trabalho através dos regimes especiais (artigo 54º a 60º); as normas atinentes à segurança, saúde e salvaguarda da trabalhadora grávida puérpera ou lactante e do trabalhador no gozo de licença parental e do seu posto de trabalho (artigo 61º, 62º, 63º e 64º).

A proteção na parentalidade concretiza-se através dos direitos elencados no n.º 1 do artigo 35º do Código do Trabalho, conjugados com o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e com o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulam o regime de proteção social na parentalidade para o setor privado e público, respetivamente. A este propósito *LUÍSA ANDIAS GONÇALVES*<sup>20</sup> define tais direitos, como *“direitos sociais”*, que se caracterizam *“(...)por serem direitos de crédito a determinadas prestações”*, que não são *“imediatamente invocáveis, mas apenas concretizáveis após mediação do legislador ordinário”*.

O artigo 36º do Código do Trabalho transpõe o artigo 2º da Diretiva 92/85/CEE, procedendo à definição dos conceitos de trabalhadora grávida,

---

<sup>20</sup> GONÇALVES, Luísa Andias, op, cit., p.66.

puérpera e lactante. Sendo que, em todas elas é exigível que a trabalhadora informe, por escrito, a entidade empregadora do seu estado com a apresentação do respetivo atestado médico. Todavia, é entendimento de JÚLIO GOMES<sup>21</sup> que, pelo menos na situação de trabalhadora grávida “(...)pode constituir um facto notório”, pelo que o n.º 2 do artigo 36º afirma que se for do conhecimento do empregador a situação ou o facto relevante, é aplicável nos mesmos moldes o regime da proteção na parentalidade.

Tendo em conta que caminhamos no sentido da igualdade de oportunidades entre ambos os sexos, o próprio Tribunal de Justiça tem definido os tratamentos desfavoráveis em função da maternidade como discriminação sexual direta<sup>22</sup>. Acrescente-se que com vista à garantia da igualdade de tratamento, as condições biológicas das mulheres e o papel do pai na vida familiar e na partilha das responsabilidades familiares devem ser protegidos através de medidas como aquelas adotadas no Código do Trabalho.

A CITE tem, assim, um papel fulcral nesta matéria, competindo-lhe assegurar o respeito por estes direitos no âmbito da proteção na parentalidade, contribuindo através da sua atividade para que seja cada vez menor a discriminação de homens e mulheres em função da parentalidade.

Outra questão importante nesta área, prende-se com o facto de os interesses da entidade empregadora (económicos e de liberdade de empresa) saírem afetados pelo exercício dos direitos conferidos no âmbito da parentalidade, dado que a proteção dos mesmos abrange “*períodos de dispensa da prestação a que contratualmente se obrigaram*”<sup>23</sup>, ainda que a própria CRP conceda a possibilidade de “*incumprimento do contrato de trabalho*”. É sabido que a este contrato estão inerentes algumas vicissitudes e desequilíbrios, como é o caso da parentalidade, impondo-se, portanto, uma certa limitação aos poderes do empregador<sup>24</sup>. No entanto, ponto assente é o de

---

<sup>21</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p.443.

<sup>22</sup> Considerando 23 da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho.

<sup>23</sup> Veja-se a este propósito o texto de Luísa Andias Gonçalves, anteriormente citado – *Os Direitos Fundamentais à Maternidade e à Paternidade Vs O Direito Fundamental à Liberdade de Empresa*.

<sup>24</sup> Sobre a questão dos direitos fundamentais e dos poderes do empregador veja-se ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005: “ (...) a relação de trabalho gera um complexo de direitos e obrigações com uma aptidão especial para condicionar o exercício dos direitos fundamentais do trabalhador (...)”.

que o legislador foi obrigado a encontrar uma harmonia entre estes direitos opostos, que por sua vez se encontram constitucionalmente consagrados<sup>25</sup>.

Ao abrigo do regime em análise, diga-se que o estágio efetuado possibilitou o contacto com trabalhadores e trabalhadoras, bem como com entidades empregadoras, sobre todas as matérias enunciadas no Código do Trabalho a propósito da proteção na parentalidade. Tendo sido elaborado apenas um parecer no âmbito da proteção no despedimento<sup>26</sup> e os restantes relativos à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal<sup>27</sup>. As demais atividades nesta temática, traduziram-se em esclarecimentos através da linha verde, correio eletrónico e atendimentos presenciais<sup>28</sup>, sobretudo a desígnio das licenças, dispensas, subsídios, horários flexíveis, não renovação de contrato a termo certo e proteção no despedimento.

Foi também possível verificar que, ao contrário do esperado antes do estágio, ainda persistem as situações de discriminação em função da parentalidade, bem como desrespeito por parte das entidades empregadoras a direitos concedidos às mães e aos pais, por exemplo no que se refere à dispensa para amamentação e aleitação. Por estes motivos, torna-se imprescindível a promoção e a garantia destes direitos.

Neste campo cabe à CITE a elaborar pareceres no âmbito da proteção do despedimento e receber queixas de trabalhadores ou trabalhadoras no caso de desrespeito pelo que aqui se confere. Tais queixas são objeto de análise por parte do jurista, dando-se possibilidade de contraditório à parte contrária até se conseguir chegar a um consenso. Não se conseguindo, o processo é encaminhado para a autoridade com competência inspetiva na área laboral (ACT) e dá origem a um parecer, que aqui não é vinculativo. Trata-se de uma função um tanto ou quanto mediadora.

De seguida iremos abordar quais os direitos propriamente conferidos no âmbito da proteção da parentalidade na duração do contrato de trabalho, na não renovação do mesmo e na sua cessação.

---

<sup>25</sup> Cfr. artigo 68º, artigo 60º, n.º1 e artigo 80º alínea c), todos da CRP.

<sup>26</sup> Ver anexo 1 constante do Relatório: Parecer n.º 329/CITE/2013.

<sup>27</sup> Desenvolvidos no ponto 4.2 deste Relatório.

<sup>28</sup> As atividades serão descritas e analisadas à medida que forem abordadas no presente Relatório.

#### 4.1.1 Direitos conferidos aos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito da parentalidade – execução do contrato de trabalho

No decorrer do contrato de trabalho são conferidos direitos no âmbito da parentalidade a quem assumiu a posição de contraente (trabalhadores e trabalhadoras). O n.º 1 do artigo 35º do Código do Trabalho enumera-os.

Primeiramente, é atribuído à trabalhadora grávida o direito a licença por risco clínico durante a gravidez (artigo 37º) e licença por interrupção de gravidez<sup>29</sup> (artigo 38º). A primeira confere à trabalhadora em situação de risco clínico, para si ou para o nascituro, um período de licença durante o tempo que o médico ou médica achar conveniente, por forma a prevenir o risco. No caso de este advir do exercício da profissão, esta licença só terá lugar na eventualidade de se verificar impossível ao empregador proporcionar outra atividade compatível com o estado e a categoria profissional da trabalhadora<sup>30</sup>, postulando-se, ainda, na alínea c) do artigo 62º do Código do Trabalho<sup>31</sup>, que se as medidas referidas anteriormente não se revelarem viáveis, fica a trabalhadora grávida dispensada pelo período de tempo necessário. Nos atendimentos feitos durante o estágio, principalmente na linha informativa telefónica da CITE, esta licença foi um tema bastante abordado, pelo facto de, muitas vezes, ser motivo de discriminação das mulheres no mundo laboral, vindo a provocar situações de despedimento. Claro está que é imperiosa a verificação do cumprimento escrupuloso dos requisitos previstos nos artigos 37º ou 62º do Código do Trabalho, sob pena de não ser prosseguida a finalidade das normas. Esta proteção não é vista e compreendida da mesma forma por todos os envolvidos. Há entidades empregadoras que a consideram um *excesso de comodismo*, uma forma de *fuga ao trabalho*.

Neste campo são concedidas à mãe puérpera e ao pai trabalhador, licenças que se agrupam em quatro modalidades<sup>32</sup>:

---

<sup>29</sup> Estas licença, bem como todas as outras enunciadas no n.º 1 do artigo 65º, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição. Mais à frente trataremos deste assunto.

<sup>30</sup> Assim é possível o cumprimento da finalidade desta norma, isto é, continuar a exercer atividade profissional compatível com a sua categoria durante o período de gravidez, sem que tal acarrete qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora em causa. Deste modo, fica assegurada a proteção pretendida.

<sup>31</sup> Cujas epígrafe é “*Proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante*”.

<sup>32</sup> Cfr. artigo 39º do Código do Trabalho.

- a) Licença parental inicial (artigo 40º do Código do Trabalho);
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe (artigo 41º do Código do Trabalho);
- c) Licença parental inicial a gozar por morte ou incapacidade física ou psíquica do outro (artigo 42º do Código do Trabalho);
- d) Licença parental exclusiva do pai (artigo 43º do Código do Trabalho).

A licença parental inicial, prevista no artigo 40º do Código do Trabalho, é compreendida por *BÉLEN GARCÍA ROMERO* e *MARIA DEL CARMO LOPEZ ANIORTE*<sup>33</sup> como protetora de três bens jurídicos: a recuperação física da mulher; a garantia do desenvolvimento relacional entre os progenitores e a criança; os cuidados dos primeiros dias de vida. Aqui atribui-se à mãe e ao pai trabalhadores uma licença de 120 ou 150 dias consecutivos, em caso de nascimento de filho e que pode ser partilhada sem prejuízo das licenças exclusivas da mãe ou do pai. Tal licença pode ser *“acrescida em 30 dias se um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório da mãe”*<sup>34</sup> – 180 dias, portanto. Este foi um dos pontos essenciais que as alterações feitas em 2009 trouxeram ao nosso ordenamento jurídico, cujas intenções subjacentes se traduziram, precisamente, na procura de uma maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos direitos da proteção na parentalidade. Na tese de *LUÍSA ANDIAS GONÇALVES*<sup>35</sup> é feita a respeito das licenças uma análise, dado este ser *“um campo adequado para actuar quando o objectivo é a igualdade de género (...) [o]s dados estatísticos revelam que o empenho e dedicação à parentalidade são ainda bastante diferentes para homens e mulheres”*.

Quanto à licença referida na alínea b), esta encontra-se regulada no artigo 42º, atribuindo quer ao pai quer à mãe, quando se observe alguma das situações em relação ao outro progenitor, o gozo da licença do artigo 40º ou ao seu período remanescente.

---

<sup>33</sup> ROMERO, B. García e ANIORTE, M.C. Lopez, *La protección jurídico- laboral de mujeres y menores*, Colección Estudios Jurídicos, Murcia, 2001.

<sup>34</sup> Este gozo obrigatório é de seis semanas após o parto. Cfr. n.º 2 do artigo 40º e n.º2 do artigo 41º ambos do Código do Trabalho.

<sup>35</sup> GONÇALVES, Luísa Andias, *“ A inexecução do contrato de trabalho: Um enfoque à luz da igualdade efectiva entre sexos”*.

Concentremo-nos, agora, nas licenças exclusivas. O pai tem direito à licença parental inicial exclusiva do pai, preconizada no artigo 43º do Código do Trabalho, obrigando-o a gozar 10 dias úteis, sejam eles seguidos ou interpolados, desde que nos 30 dias subsequentes ao nascimento do filho ou da filha, sendo que 5 dos quais têm de ser gozados imediatamente a seguir ao parto. O pai tem ainda 10 dias úteis de gozo facultativo, desde que usufruídos durante a licença parental inicial da progenitora. O aumento de dias para o gozo de direitos que preveem a ausência ao trabalho, por parte do pai, trata-se de outra novidade trazida pela alteração ao Código de Trabalho de 2003, criando um incentivo a uma maior intervenção do progenitor na esfera familiar e privada, bem como impulsionando, mais uma vez, a igualdade de oportunidades entre ambos os sexos. No que à licença exclusiva da mãe diz respeito, como já foi anteriormente elucidado, esta pode gozar até 30 dias de licença parental antes do parto, sendo apenas obrigatório o gozo de seis semanas a seguir ao nascimento da criança.

Na esfera das licenças há que fazer referência à licença por adoção (artigo 44º), enquanto direito conferido ao candidato adotante de menor de 15 anos. Este dispõe da licença prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 40º do Código do Trabalho, equiparando-as.

A propósito desta matéria, a tabela que agora se apresenta serve para uma melhor perceção da evolução do uso das licenças parentais em Portugal. Note-se que o número de crianças nascidas (fonte do INE) sofreu uma quebra bastante significativa. Daqui também se pode retirar que as alterações feitas ao Código do Trabalho surtiram efeito, na medida em que se constata uma evolução positiva no gozo das licenças conferidas ao pai e no crescimento do usufruto da partilha, veja-se a aderência entre 2008 (quando a partilha era pouca) e 2011 (quando já se haviam concretizado as alterações referidas), por exemplo.

## Relatório de Estágio na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Anos	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Dados até 09/2012
<b>Crianças nascidas*</b>	<b>109399</b>	<b>102492</b>	<b>104594</b>	<b>99491</b>	<b>101507</b>	<b>97112</b>	<b>62004</b>
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai <i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	42982	45687	45973	53278	58069	61604	41229
	(% no total de crianças nascidas)	39,3%	44,6%	44,0%	53,6%	57,2%	63,4%
	(% no total das licenças das mulheres)	56,5%	60,7%	61,2%	62,6%	67,3%	70,9%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai <i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	32945	37552	38442	44447	49823	52283	35133
	(% no total de crianças nascidas)	30,1%	36,6%	36,8%	44,7%	49,1%	53,8%
	(% no total das licenças das mulheres)	43,3%	49,9%	51,2%	52,2%	57,8%	60,1%
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	413	551	577	8593	19711	20528	12254
	(% no total de crianças nascidas)	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,1%
	(% no total das licenças das mulheres)	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76125	75297	75128	85085	86242	86941	57071
	(% no total de crianças nascidas)	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,0%	89,5%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental**				3945	7100	6601	4876
	(% no total de crianças nascidas)	---	---	---	4,0%	7,0%	6,8%
	(% no total das licenças das mulheres que beneficiam do subsídio social de maternidade)	---	---	---	17,9%	33,3%	35,2%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental*			7257	22094	21300	18742	11820
	(% no total de crianças nascidas)	---	---	6,9%	22,2%	21,0%	19,3%

Fonte: Instituto de Informática, IP

36

Diferente é o que se passa noutros países da União Europeia, em que a licença parental pode ir até aos três anos, como é o caso da Finlândia, Polónia e França.

Outra forma de concretização da proteção na parentalidade é através dos direitos conferidos nas restantes licenças: licença parental complementar, licença para assistência a filho e, por fim, licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica. Estas também são matérias abordadas com alguma frequência nos serviços prestados pela CITE, verificando-se algum desconhecimento da existência mesmas. O artigo 51º do Código do Trabalho, relativo à licença parental complementar não é, propriamente claro, despertando o interesse de quem procura uma licença naquela modalidade e não sabe como fazê-lo. Caso do Parecer da CITE n.º 244/CITE/2013, cuja pretensão era trabalhar a tempo parcial e convolou-se em informação à entidade empregadora do gozo da licença parental complementar.

Qualquer uma das três pode ser exercida pelo pai ou pela mãe, sendo que na primeira o direito pode ser usufruído, se assim o entenderem, por ambos, de modo consecutivo<sup>37</sup>; já nas outras duas, há direito a licença quando o outro progenitor exerce atividade profissional ou se encontre impedido do exercício do poder paternal.

<sup>36</sup> Tabela de evolução no uso das Licenças de Parentalidade em Portugal. Disponível em: [http://www.cite.gov.pt/assts\\_scratches/Dadosparentalidade.pdf](http://www.cite.gov.pt/assts_scratches/Dadosparentalidade.pdf), consultado pela última vez a 08.02.2014.

<sup>37</sup> O que não pode acontecer é a cumulação por um dos progenitores do direito adstrito ao outro.

Convém mencionar que a licença parental complementar pressupõe uma escolha entre as modalidades previstas no n.º 1 do artigo 51º do Código do Trabalho. Quanto às outras duas, preceituadas nos artigos 52º e 53º, só podem ser gozadas após esgotado o direito referido no artigo 51º, ou se o filho/filha for maior de seis anos. De acordo com as atividades desenvolvidas ao longo do estágio, uma das maiores preocupações quando dúvidas surgiam sobre este regime, era fazer ver tanto aos empregadores como aos trabalhadores e trabalhadoras que estas licenças não necessitam de autorização, mas sim de uma informação, por escrito, a ser dada, ao empregador, a propósito do exercício de um direito concedido aos pais e mães trabalhadores. Tem de ser feita com 30 dias de antecedência<sup>38</sup>.

Recordo um pedido de informação recebido sobre a possibilidade de prorrogação da licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica: uma mãe, com um filho portador de deficiência que já gozava desta licença há seis meses e pretendia saber se podia prorrogá-la, durante quanto tempo e de que forma o devia fazer. Esclareci a senhora, explicando o âmbito da licença, bem como os períodos possíveis e os procedimentos exigíveis de acordo com os artigos 52º e 53º.

Ainda no seguimento do regime jurídico da parentalidade, e dentro da panóplia de direitos conferidos através do artigo 35º do Código do Trabalho, estão previstas dispensas para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. Sendo que os pais também beneficiam daquelas que não se destinam única e exclusivamente às mulheres, tendo em conta as suas condições biológicas.

As dispensas são: a dispensa para consulta pré-natal<sup>39</sup>; dispensa para amamentação ou aleitação<sup>40</sup>; dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho<sup>41</sup>; dispensa de prestação de trabalho suplementar<sup>42</sup>;

---

<sup>38</sup> Nas licenças do artigo 52º e 53º da informação deve contar os requisitos mencionados no n.º 6 do artigo 52º.

<sup>39</sup> Cfr. artigo 46º do Código do Trabalho.

<sup>40</sup> Cfr. artigo 47º do Código do Trabalho.

<sup>41</sup> Cfr. artigo 58º do Código do Trabalho.

<sup>42</sup> Cfr. artigo 59º do Código do Trabalho.

dispensa de prestação de trabalho no período noturno<sup>43</sup>. Analisaremos apenas aquelas que adquiriam maior relevância nas atividades desenvolvidas.

Diga-se que a trabalhadora grávida goza do direito de dispensa para consulta pré-natal por tempo e número de vezes ilimitado, embora sempre que possível aquela deve ser marcada fora do horário de trabalho. No que ao progenitor do sexo masculino diz respeito, ele tem direito a acompanhar a trabalhadora a estas consultas apenas por três vezes. Trata-se de uma dispensa, tal como as outras que analisaremos, exclusivamente femininas, isto *“tendo em conta que apenas a mulher possui a capacidade biológica de engravidar, gerar (...)”*<sup>44</sup>.

À trabalhadora ainda é conferida a dispensa para amamentação ou aleitação, entendendo-se que esta é diária. Subsiste enquanto durar a amamentação e é gozada em dois períodos distintos<sup>45</sup>, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora. O primordial aqui é a salvaguarda dos interesses da criança<sup>46</sup> e das necessidades fisiológicas da mulher enquanto amamenta, algo muitas vezes esquecido, por parte de quem emprega, ao tentar impor o período da dispensa a ser gozada ou simplesmente impedi-lo<sup>47</sup>. Mas, por outro lado, de algumas mães que confundem e veem aqui uma possibilidade de acumulação de horas. Revela-se, então, importante salientar o procedimento a adotar, pelo que muitas dúvidas foram levantadas a este propósito nos atendimentos e esclarecimentos realizados durante o período de estágio. Assim, o artigo 48º do Código do Trabalho refere que a trabalhadora deve comunicar à entidade empregadora que amamenta com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa<sup>48</sup>. Caso o período de amamentação se prolongue para além do primeiro ano de vida do filho ou filha, deverá ser apresentado atestado médico. Tome-se como exemplo uma

---

<sup>43</sup> Cfr. artigo 60º do Código do Trabalho.

<sup>44</sup> GONÇALVES, Luísa Andias, op. Cit., *“A inexecução...”*, pg.452.

<sup>45</sup> Os dois períodos distintos compreendem a duração máxima de uma hora cada um. N caso de gémeos, à dispensa acresce 30 minutos por cada gemelar, além do primeiro. Tal não se revela excessivo para o cumprimento da tarefa.

<sup>46</sup> Tal como defende CARVALHO, Catarina Oliveira, *A protecção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho*, RDES, Verbo, 2004, o direito a exercer é conferido no interesse da criança, daí que *“(...) não pode ser o empregador a fixar estes períodos de acordo com as conveniências da empresa”*.

<sup>47</sup> Como foi o caso do Parecer n.º 58/CITE/2012, proveniente de uma queixa elaborada por uma trabalhadora. Disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2012/P58\\_12.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2012/P58_12.pdf), consultado pela última vez a 10.02.2014.

<sup>48</sup> Atente-se para o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 26 de julho de 2005.

senhora, entre várias, que ligou para a CITE e cuja questão se prendia com a regularidade de apresentação do atestado médico. Ora, tratava-se de uma mãe a amamentar há mais de um ano e o empregador exigia a exibição daquele atestado mensalmente. A lei nada diz a este respeito, mas entende-se que não deverá ser colocado qualquer entrave, desde que não seja levado ao extremo, por exemplo um atestado semanalmente.

A confusão surge, muitas vezes, quando se trata de distinguir a amamentação da aleitação, tal também se notou através do contacto com o público, principalmente no que se refere ao limite máximo de gozo da dispensa<sup>49</sup>, embora a lei seja explícita neste ponto – n.º 2 do artigo 47º. Ainda que a dispensa seja semelhante, atente-se para as diferenças de procedimento plasmadas no artigo 47º e 48º. No caso da aleitação, desde que o pai e a mãe exerçam atividade profissional, qualquer deles, ou ambos, têm direito à dispensa para aleitação, mediante a apresentação de decisão conjunta às respetivas entidades empregadoras. É necessária declaração da qual conste o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, quando se verifica tal situação. Além disso, é indispensável prova de que o pai ou a mãe exerce atividade profissional e de que informou o seu empregador da decisão conjunta. Tudo isto, tal como na dispensa para amamentação, deve ser feito com 10 dias de antecedência relativamente à data de início que se pretende gozar a mesma.

Outra situação que originou um caso interessante teve que ver com o regime da dispensa para amamentação/aleitação, mas agora quando qualquer um dos progenitores labora a tempo parcial. Como é que isto se processa? Diz-nos o n.º5 do artigo 47º que a dispensa diária se reduz na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos. Num dos atendimentos feitos em sede de linha verde, foi atendida uma representante de uma entidade empregadora cuja pretensão era inteirar-se do direito atribuído a uma professora que se encontrava a amamentar e era contratada a termo certo para trabalhar apenas 9 horas por mês. Contudo, a progenitora havia informado o empregador que ia usufruir da dispensa dos 30

---

<sup>49</sup> A mãe que amamenta goza da dispensa durante o período de tempo que a amamentação durar, ao passo que a dispensa para aleitação é até o filho ou filha perfazer um ano.

minutos diários que a lei lhe concedia. Esta foi uma questão que suscitou a atenção dos colegas, entendendo-se que se tratava de uma questão de abuso de direito, nos termos do artigo 334º do Código, dado que a senhora apenas trabalhava três horas distribuídas pelos dias da semana e se gozasse da dispensa pretendida, os alunos e alunas apenas teriam 30 minutos de aulas, não se afigurando uma situação razoável.

A dispensa de trabalho no período noturno<sup>50</sup> – artigo 60º do Código do Trabalho – a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, perdura no tempo enquanto se aferir a necessidade para a saúde da mulher ou do nascituro/criança<sup>51</sup>. Nestes casos, sempre que possível deve ser atribuído um horário de trabalho diurno compatível. Quando tal não for viável há lugar à dispensa. Para que a trabalhadora seja dispensada, deve informar o empregador com antecedência de 10 dias e apresentar atestado médico que comprove aquela necessidade anteriormente mencionada. Relato o caso de uma trabalhadora grávida que fez um pedido de esclarecimento via correio eletrónico no âmbito da dispensa de trabalho noturno. Falo de uma ajudante de lar, com três turnos de trabalho possíveis, que informou a entidade empregadora que dado o seu estado de gravidez e como comprovava a declaração médica, deveria laborar num horário adequado que não o noturno. A entidade empregadora respondeu argumentando que tal só seria possível caso a trabalhadora se encontrasse nos 112 dias antes do parto e tal não se verificava, pois apenas estava na 16ª semana de gestação. Ora, a verdade é que por aqui se nota o desconhecimento dos preceitos legais, bem como o rigor das normas que regulamentam o regime da parentalidade. A alínea b) do n.º 1 do artigo 60º refere precisamente que desde que haja necessidade para a saúde da mãe ou do nascituro, mediante atestado médico, a trabalhadora vê-se dispensada de trabalho noturno no restante período de gravidez, inclusive se estiver na 16ª semana de gestação.

Ainda nesta ordem de ideias, são conferidos às trabalhadoras e trabalhadores, pais e mães, avôs e avós e adotantes, o direito a faltas,

---

<sup>50</sup> Compreendido entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

<sup>51</sup> Dependendo de se tratar de grávida, puérpera ou lactante.

nomeadamente para assistência a filho e a neto<sup>52</sup>. Também é concedido a ambos os progenitores o direito à organização do tempo de trabalho, através de regimes especiais que focaremos no ponto 4.2 deste Relatório.

No âmbito de todas as atividades desenvolvidas relacionadas com o regime da parentalidade, cabe mencionar, dada a sua importância, aquelas a propósito do artigo 65º do Código do Trabalho.

De acordo com o n.º 1 do preceito mencionado, as licenças, dispensas e faltas neste descritas, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e consideram-se prestação efetiva de trabalho. Adquire-se, nesse período, o direito a receber um subsídio da Segurança Social, determinado no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e no Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, para o setor público e privado, respetivamente.

Nos últimos 2 meses de estágio, grande parte das questões dirigidas à Comissão, mediante a linha verde e atendimento via correio eletrónico, centraram-se no que ao pagamento do subsídio de Natal e de férias diz respeito. Uma delas reportava-se a um pedido de esclarecimento a 22 de novembro de 2013 por parte de uma trabalhadora que havia estado de licença de parentalidade desde maio de 2013 até agosto do mesmo ano e queria saber como se processava o pagamento dos respetivos subsídios pela entidade empregadora. Ora, através da conjugação de vários preceitos do Código do Trabalho, bem como de jurisprudência e dos Pareceres da CITE<sup>53</sup>, em relação ao subsídio de Natal, este faz parte do conceito de retribuição, o pagamento a cargo do empregador pode ser reduzido, proporcionalmente à licença de parentalidade, e pode ser compensado mediante prestação. Quanto ao subsídio de férias, tendo em conta o vertido no artigo 65º, as licenças previstas suspendem o gozo das férias, mas o contrato de trabalho não se suspende, pelo que o direito a férias e respetivo subsídio não se perdem durante o gozo das licenças, pelo contrário, o direito transfere-se. O pagamento, cabe assim, neste último caso, a quem emprega.

Daqui se retira que este é um tema capaz de suscitar muitas dúvidas e de tamanha importância no quotidiano dos pais e mães trabalhadores. Cabe ao

---

<sup>52</sup> Cfr. alínea j) e l) do n.º 1 do artigo 35º do Código do Trabalho.

<sup>53</sup> Parecer n.º 17/CITE/2000; Parecer n.º 88/CITE/2010; Parecer n.º 185/CITE/2013.

Estado o incentivo e a promoção destes direitos, às entidades empregadoras abrir o espírito e ser mais flexíveis quando se defrontam com alguma situação aqui descrita, respeitando ao máximo a proteção que é conferida. Aos progenitores compete usufruir destes direitos tendo sempre em atenção a finalidade a que se destinam.

#### **4.1.2 Não renovação do contrato de trabalho a termo: cessação do contrato de trabalho**

Deixemos o período de vigência e execução do contrato de trabalho para abordar, agora, uma das situações que ocorrem no término do mesmo e que merece, de certa forma, uma proteção especial, na esfera da parentalidade: a não renovação do contrato de trabalho a termo certo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ( n.º 3 do artigo 144º do Código do Trabalho).

Aquando da cessação da relação laboral, no que aos contratos a termo certo respeita, impende sobre entidade empregadora o dever de comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à CITE, o motivo da não renovação do contrato com a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Uma das perguntas mais frequentes é a propósito de quais os documentos necessários para ser feita a comunicação. Assim sendo, aquando desta o empregador deve juntar: cópia do contrato a termo e eventuais aditamentos, cópia da comunicação enviada à trabalhadora e a confirmação da sua receção.

Há uma decisão do Tribunal de Justiça<sup>54</sup> onde se admite que a não renovação de um contrato de trabalho a termo, relativamente a mulheres grávidas, não pode ser igualada à situação de um despedimento.

Neste contexto, a CITE não está vinculada à emissão de parecer, tal como se passa na proteção no despedimento<sup>55</sup>. O que aqui se processa é apenas uma comunicação dos motivos para a não renovação enviada pelo empregador, para que seja feita uma análise e, *a posteriori*, se possa aferir a

---

<sup>54</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça (Quinta secção), de 4 de outubro de 2001, relativo ao processo C-438/99, que opõe Maria Luisa Jiménez Melgar e Ayuntamiento de Los Barrios. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999CJ0438:PT:PDF>, tendo sido consultado pela última vez a 09.02.2014.

<sup>55</sup> Situação alvo de Análise no ponto 4.1.3 deste Relatório.

presença ou não de indícios de discriminação em função de a trabalhadora estar grávida, ser puérpera ou lactante.

No caso de se verificar indícios discriminatórios ou de não ser feita a dita comunicação à Comissão, é passada uma declaração pela secretaria que o comprove, sendo o processo, por sua vez, encaminhado para a ACT<sup>56</sup>, com vista à adoção de medidas. Note-se que de acordo com o n.º 5 do artigo 144º. “*[c]onstitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo*”.

Ao abrigo das atividades desenvolvidas na CITE, muitos foram os contactos recebidos com o propósito de saber se era possível as entidades empregadoras não renovarem o contrato de trabalho a termo quando a trabalhadora estava grávida. Eram então explicados os procedimentos e dado a conhecer à trabalhadora se tinham sido ou não comunicados os motivos da não renovação.

O que por vezes acontece é que muitas trabalhadoras acreditam que à não renovação dos respetivos contratos de trabalho está subjacente o motivo da gravidez, do puerpério ou da lactância. Contudo, para que se possa dar provimento a tal crença é preciso prova. Há que provar que o contrato não foi renovado por motivo de discriminação.

De acordo com a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 julho, está prevista a inversão do ónus da prova nestes casos. Assim, caberá à entidade empregadora demonstrar, perante a denúncia da trabalhadora, que a não renovação do contrato de trabalho não se baseia naqueles motivos por ela invocado. Só assim se poderá aferir se se vislumbra, ou não, uma situação de discriminação em função do sexo.

Nestes casos, as trabalhadoras apresentam queixa na CITE. O processo passa por uma análise, o jurista dá a possibilidade de contraditório à entidade empregadora e encaminha-o para a entidade competente na área inspetiva. Foi o que se passou no seguimento de um atendimento presencial que fiz: a trabalhadora, educadora de infância, aquando da gravidez ficou de licença por risco clínico, não voltando ao trabalho, dada a caducidade do respetivo contrato. Nos termos aqui apresentados, durante a gravidez a trabalhadora não viu o seu contrato de trabalho a termo certo ser renovado,

---

<sup>56</sup> Serviço com competência inspetiva na área laboral.

nem a entidade empregadora comunicou à CITE os motivos para a não renovação nos termos previstos do artigo 144º.

Diga-se que a este propósito há um certo desconhecimento da norma que regulamenta esta proteção, quer por parte dos empregadores, quer das trabalhadoras, bem como ainda se nota patente a convicção de que é sempre ilegal a não renovação quando são grávidas, puérperas ou lactantes, o que não é de todo verdade.

#### **4.1.3 Proteção no despedimento: cessação do contrato de trabalho**

O trabalhador ou a trabalhadora têm direito a retomar a atividade para a qual foram contratados, após o término de qualquer situação de licença, falta ou dispensa no âmbito da parentalidade. No entanto, tal nem sempre se verifica.

Como corolário do artigo 68º da CRP, surge o artigo 63º do Código de Trabalho sob epígrafe “*Proteção em caso de despedimento*”. Este artigo determina uma proteção especial à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, fazendo depender o despedimento de parecer prévio emitido pela CITE<sup>57</sup>. Caso tal não se verifique o mesmo é considerado ilícito.

Ao abrigo do direito da União Europeia, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, determina aos Estados-Membros a adoção de medidas para a proibição do despedimento de grávidas, puérperas ou lactantes, salvo se forem demonstrados casos excecionais não relacionados com o estado delas. É também opinião uniforme e reiterada do Tribunal de Justiça<sup>58</sup> que constitui discriminação direta em função do sexo, o despedimento de trabalhadora por motivo de gravidez, sendo esta prática proibida.

Nesta esfera, estão dependentes de parecer prévio obrigatório CITE quando esteja em causa:

---

<sup>57</sup> Alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

<sup>58</sup> Como é o caso do processo C-32/93, que deu origem ao acórdão do Tribunal de Justiça a 14 de julho de 1994, opondo Carole Louise Webb a EMO Air Cargo (UK) Ltd, disponível e consultado pela última vez a 10.02.2014 em:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993CJ0032:PT:PDF>.

- a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora;
- b) Despedimento coletivo;
- c) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Despedimento por inadaptação.

Quando se trata do despedimento referido na alínea a), esclarece-nos o n.º 2 do artigo 63º que este se presume feito sem justa causa.

Depois de verificados todos os trâmites mencionados no n.º 3 do artigo 63º, é necessário que o empregador remeta para a CITE toda a cópia do processo de despedimento, bem como os fundamentos do mesmo. Isto por forma a que os juristas o possam analisar com rigor e precisão e aferir a presença ou não de indícios discriminatórios. Só assim será possível emitir um parecer favorável ou desfavorável à inclusão da trabalhadora ou trabalhador naquele despedimento.

Refira-se que a CITE, desde a data de entrada do processo nos serviços, dispõe de um prazo de 30 dias para se pronunciar, devendo comunicar o parecer no fim deste prazo às partes envolvidas no processo. No caso de o parecer ser desfavorável, o despedimento só pode ser efetuado mediante decisão judicial que reconheça motivo justificativo.

No trabalho desenvolvido neste estágio, coube-me a análise de um único processo referente a uma trabalhadora puérpera incluída em processo de despedimento coletivo<sup>59</sup>. Para além disso, foram prestadas diversas informações, quer dos procedimentos a adotar às entidades empregadoras, quer da possibilidade de despedimento às trabalhadoras e trabalhadores alvo do mesmo.

Tanto pela experiência vivida, como pelo relato dos colegas de trabalho, os casos de despedimento por inadaptação são quase inexistentes, pelo que nos focaremos nos despedimentos referidos nas alíneas b) e c).

Ao longo dos tempos, a seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a incluir num processo de despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho suscitou alguma confusão, desde logo pelas alterações legislativas que se verificaram em 2012<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Processo 1165 /DP-C/2013, que deu origem ao Parecer n.º 329/CITE/2013 – Anexo 1 deste Relatório.

<sup>60</sup> Lei n.º 23/2012, de 25 de junho que procedeu a alterações no Código do Trabalho.

Define o artigo 359º do Código do Trabalho qual a noção de despedimento coletivo, sendo que a delimitação dos critérios encontra-se a cargo do empregador, numa relação de congruência com os motivos invocados para o despedimento. Estes podem ser: de mercado; estruturais; tecnológicos. Um dos problemas que aqui se coloca tem que ver com a seleção dos critérios, que não podem ser discriminatórios, abusivos e sem qualquer razoabilidade, sob pena do despedimento se considerar ilícito.

Tome-se como exemplo o parecer elaborado no decorrer do estágio no âmbito desta matéria. Começando pelo fim, diga-se que no mesmo se concluiu pela não verificação de indícios de discriminação. Perante um processo que inicialmente se demonstrou mal instruído, foram peticionados documentos à representante da entidade empregadora, para uma melhor análise. Tratava-se do despedimento de uma trabalhadora puérpera no âmbito de um despedimento coletivo. De acordo com o processo, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, definindo como critérios de seleção: área geográfica de exercício de funções; custos de deslocação; peso salarial; antiguidade. Todavia, este último critério não foi verificado, pois existia outra trabalhadora contratada a termo e com menor antiguidade no quadro de pessoal. Apesar disso, a trabalhadora puérpera realizou um acordo com a entidade empregadora, onde se definiam as compensações a atribuir. Concluiu-se, portanto, pela não oposição da inclusão da trabalhadora naquele despedimento, visto não se ter vislumbrado indícios de discriminação em função da parentalidade ou sequer do sexo.

Interessa ainda, neste aspeto, pôr em causa o regime do despedimento coletivo à data previsto no Código do Trabalho, no que há ausência de critérios remonta. Embora muitos critérios escolhidos pelos empregadores pudessem ser considerados razoáveis e congruentes com os motivos indicados no artigo 359º, a realidade é que ao deixar na esfera do empregador a definição daqueles, contribuí-a para a verificação de discriminação em função da parentalidade e do sexo. Há quem os tenha entendido como critérios “*feitos à medida*”. Nem sempre eram discriminatórios, mas nada garantia que aquilo que os sustentava e originava não poderia caracterizar-se como tal. Para que não

restem duvidas, entendemos que o despedimento deve ser baseado em critérios concretos e claros, não bastando as indicações das necessidades do empregador. Como tal, a inserção dos mesmos na letra da lei é, na nossa ótica, fundamental para colmatar as discriminações que se verificam em grande número.

Com o acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de setembro, foram declaradas inconstitucionais as normas provenientes das alterações feitas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho<sup>61</sup> ao regime do despedimento por extinção do posto de trabalho na Considerou-se que estas não forneciam as indicações quanto aos critérios de relevância e não discriminação a que se deve atender na escolha do posto de trabalho a extinguir. Face à declaração de inconstitucionalidade das normas mencionadas, passou a vigorar, novamente, os n.ºs 2 e 4 do artigo 368º do Código do Trabalho, na versão anterior à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Nestes termos, define o legislador que quando exista uma “(...)pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir(...)” o empregador deverá selecionar a trabalhadora ou o trabalhador, mediante a observação dos critérios objetivos postulados no n.º 2 do artigo 368º. Só assim é possível limitar a escolha do empregador e garantir que não há discriminação na mesma. A extinção deve “(...)decorrer causalmente dos motivos invocados – os quais o empregador terá obviamente que alegar (...)”<sup>62</sup>

O período que antecedeu a declaração de inconstitucionalidade, não acarretou problemas a nível de elaboração de pareceres e prestação de esclarecimentos na CITE, dado que sempre foi feita uma interpretação restritiva do artigo 368º e dos critérios a aplicar, como o demonstra, por exemplo, o Parecer n.º 7/CITE/2013<sup>63</sup>

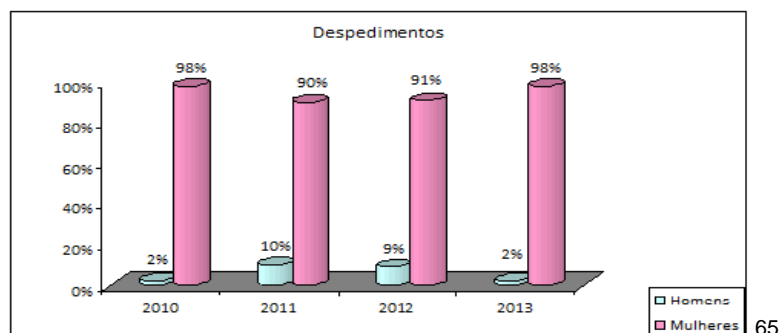
O gráfico que se segue é bastante demonstrativo de que a maior parte dos pareceres sobre despedimentos emitidos nos últimos anos pela CITE, se referem a mulheres. Constata-se que são elas as mais afetadas. Sabemos que

<sup>61</sup> N.º 2 e 4 do artigo 368º do Código do Trabalho.

<sup>62</sup> Acórdão do STJ, de 04.07.2002, disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>63</sup> Disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2013/P07\\_13.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2013/P07_13.pdf). Consultado pela última vez a 10.02.2014.

estes são tempos de crise económica<sup>64</sup>, sendo natural que a maior parte dos casos retratados no gráfico se reportem, efetivamente, a comprovadas dificuldades económicas. Contudo, a questão impõe-se: não existirão, apesar disso, discriminações em função do género?



Perante o acima exposto, e como refere SANDRA RIBEIRO, este é um tema deveras preocupante. Ainda que se tenha em linha de conta os tempos difíceis que se atravessam, as grávidas puérperas e lactantes são as que assumem a posição de maior fragilidade, neste contexto. Trata-se não só de uma questão de justiça, mas de preocupação se olharmos para o que se passa com a taxa de natalidade. Então, deverão ser adotadas estratégias e medidas, para que na hora da escolha não sejam estas as primeiras que ficam “*entre a espada e a parede*”.

#### 4.2. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

A verdadeira articulação da vida profissional com a vida familiar é um dos maiores contributos a ser dado para a realização plena de homens e mulheres, potenciando o nível de atividade no seu todo e constituindo um grande apoio e incentivo ao aumento da taxa de natalidade que tem vindo a diminuir desde há alguns anos a esta parte. Numa primeira análise, parece ser uma tarefa hercúlea nos tempos que correm, mas não é de todo impraticável. Trata-se de

<sup>64</sup> Artigo de Opinião da Presidente da CITE, Sandra Ribeiro: “*Trabalhadoras Grávidas X Despedimentos Colectivos*”, disponível e consultado pela última vez a 10.02.2014 em: <http://www.cite.gov.pt/assstscite/downloads/publics/trabgravid.pdf>.

<sup>65</sup> Fonte: CITE

um desafio que implica esforço e estratégias a desenvolver pelas entidades empregadoras e pelos trabalhadores e trabalhadoras para que seja cada vez mais fácil a harmonização entre estas esferas um tanto diferentes.

Foi neste campo que desenvolvi maioritariamente o meu trabalho na CITE. Grande parte dos pareceres elaborados, bem como muitos dos atendimentos presenciais e esclarecimentos prestados através da linha verde e correio eletrónico<sup>66</sup> centraram-se na temática da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Ora, o ordenamento jurídico português permite, através de diversos preceitos legais, alcançar a coexistência dos vários direitos fundamentais que aqui se defrontam. Começando desde logo pela “Lei Fundamental” é no n.º 1 do artigo 36º da CRP que se reconhece e garante o direito à constituição de família que, hoje em dia, só é possível se houver um mundo do trabalho favorável à família através da conciliação. Ainda nesta lógica, o n.º 5 do preceito anteriormente mencionado alude ao direito e dever dos pais e mães no que se refere à educação e manutenção dos filhos e filhas, como pode ler-se nas anotações à CRP de J.J.GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA<sup>67</sup>, este corresponde a “*um verdadeiro direito – dever subjectivo e não uma simples garantia institucional (...), integrando o chamado poder paternal*”, entendido enquanto uma “*obrigação de cuidado parental*”. É mediante a conciliação que estas normas e o princípio da responsabilidade parental consagrado nos artigos 1901º a 1912º do Código Civil são concretizados.

No âmbito específico dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, é no artigo 59º, n.º1, alíneas b) e c) da CRP que se confere a todos e todas, sem qualquer distinção, o 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*”. Dúvidas não restem que foi intenção do legislador, neste artigo, demonstrar a importância desta matéria que é, muitas vezes, colocada em segundo plano<sup>68</sup>.

---

<sup>66</sup> Irão ser apresentados e desenvolvidos ao longo deste Relatório.

<sup>67</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes/ MOREIRA, Vital, “Constituição da República Portuguesa Anotada, vol.I, 4ª edição, Coimbra, Coimbra editora, 2007.

<sup>68</sup> Cfr. Ponto 2.2.1 do Parecer n.º 273/CITE/2013, referente ao processo 1032/FH/2013.

Tendo igualmente em conta o reconhecimento, por parte da CRP, de que a parentalidade constitui um valor social eminente, devendo os pais e mães ser protegidos na sua tarefa insubstituível de ação em relação aos seus filhos e filhas<sup>69</sup>, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, contém diversas disposições que versam sobre o assunto, como será abordado ao longo do texto<sup>70</sup>.

Cumprir referir, ainda, que este é um tema cheio de atualidade e com assento permanente nos Planos Nacionais de Emprego no âmbito da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, desde 1998.

Ao nível comunitário vários são os instrumentos europeus sobre igualdade de oportunidades que atribuem especial relevo ao tema da conciliação. Neste contexto, destaque-se: a Resolução 2000/C 218/02, sobre a participação das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar, encorajando os Estados-Membros à adoção de medidas que protejam os trabalhadores de ambos os sexos que exercem os seus direitos relativos à parentalidade ou à conciliação e a promover a participação equitativa dos homens e mulheres na vida profissional e na vida pessoal; a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e privada - 2003/2129 INI<sup>71</sup> que faz vários considerandos, sugestões, recomendações e convites tanto à Comissão Europeia como também aos próprios Estados-Membros e instituições comunitárias<sup>72</sup>. Por último, referir a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010<sup>73</sup>, que alerta para necessidade de políticas equilibradas que compreendam medidas e práticas capazes de promover a conciliação.

É neste seguimento que se torna cada vez mais pertinente a discussão sobre as formas de organização do tempo de trabalho, por parte das empresas,

---

<sup>69</sup> O artigo 68º 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.”

<sup>70</sup> São aplicáveis ao setor público os preceitos previstos na subsecção da parentalidade do Código do Trabalho, por força do artigo 22º “in fine” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

<sup>71</sup> Disponível em [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/res\\_PE\\_2004\\_0152\\_PT.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/res_PE_2004_0152_PT.pdf).

<sup>72</sup> Por exemplo, no ponto 14 sugere-se “a elaboração em cada Estado – Membro (...) de um guia de informação e de sensibilização destinado aos parceiros sociais, aos dirigentes de empresa, aos diretores de recursos humanos, assalariados e assalariadas, apresentando exemplos de boas práticas com vista a uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar”.

<sup>73</sup> Esta Diretiva aplica o Acordo – Quadro sobre a licença parental e revoga a Diretiva 96/34/CE.

com o propósito de conciliação das responsabilidades familiares com as profissionais. Esta questão tem sido objeto de ponderação e incentivo da União Europeia que vem, desde há algum tempo, chamando a atenção para a responsabilidade social das empresas e recomendando que cada uma *“deverá ser realizada, a partir de dois elementos: por um lado, através das suas margens de lucro, por outro, tendo em conta a qualidade de vida que proporciona aos seus trabalhadores, dentro e fora do local de trabalho”*<sup>74</sup>.

Para que seja possível uma verdadeira conciliação entre a vida profissional e a familiar cabe, não só aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, como também às entidades empregadoras e às equipas que as compõem, respeitar e cumprir um conjunto de práticas que facilitem o equilíbrio entre homens e mulheres num contexto de maior dedicação à vida familiar e doméstica e que, ao mesmo tempo, sejam propícias à evolução na carreira profissional. Compete àquelas as adaptações laborais, passando pela flexibilização do tempo e das formas de trabalho, tendo em conta as responsabilidades profissionais e as transformações familiares dos seus trabalhadores e trabalhadoras. Desta forma, cabe às entidades empregadoras assumir o comando na promoção da conciliação, enquanto veículo da responsabilidade social<sup>75</sup>. Tudo isto pode compreender a adoção de medidas que contribuam para o aumento da produtividade e competitividade, por um lado, e para a satisfação e realização plena daqueles que desenvolvem o trabalho, por outro. Muitos autores e autoras dão exemplos a propósito das boas práticas de conciliação, entre elas: implementação de serviços e equipamentos de apoio, flexibilização dos horários de trabalho, trabalho a tempo parcial, incentivos, criação de serviços de acolhimento de crianças,<sup>76</sup> entre outros. Poderá afirmar-se que muitos países da União Europeia têm vindo a implementar medidas para facilitar a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais. Veja-se, por exemplo, em Portugal, a TAP tem um infantário a funcionar 24 horas por dia para os filhos e filhas dos seus

---

<sup>74</sup> GUERREIRO, Maria das Dores / LOURENÇO, Vanda / PEREIRA, Inês, *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, 4ª edição, Lisboa, CITE, 2006, disponível em: [http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas\\_Praticas\\_de\\_Conciliac.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf).

<sup>75</sup> A Cimeira de Lisboa em 2000 foi um exemplo de mudança na responsabilidade social das empresas ao advertir para necessidade de adoção de medidas empresariais promotoras da conciliação.

<sup>76</sup> O Conselho da Europa através da sua Recomendação 92/241/CEE encoraja as entidades empregadoras a adotarem medidas no que se refere ao acolhimento de crianças.

trabalhadores e trabalhadoras; já na Alemanha há uma empresa especializada em maquinaria que criou um modelo de trabalho que permite a acumulação de horas de trabalho ao longo do tempo de vida do trabalhador ou da trabalhadora, possibilitando a utilização das mesmas nos períodos em que os seus filhos ou filhas e dependentes o necessitem.

Além daquilo que foi anteriormente enunciado, outra prática importante para que haja sucesso e uma conciliação plena tem que ver com a partilha das responsabilidades familiares. Ponto assente é o de que nas últimas décadas do século XX as mulheres ganharam uma presença crescente na esfera laboral, fazendo com que o modelo do “*male breadwinner*”<sup>77</sup> perdesse algum sentido. Todavia, esta inserção no mercado de trabalho continua a registar desigualdades de género. As mudanças que se verificaram no mundo profissional não foram devidamente acompanhadas pela produção de instituições de apoio à família, que eram, até à data, asseguradas pelas mulheres (mães), nem pela uniformização das mentalidades<sup>78</sup> relativamente à atribuição daquelas responsabilidades aos progenitores do sexo masculino. Apesar de uma crescente participação masculina no que se refere a tarefas domésticas e parentais, as mulheres continuam a ter primazia na assunção destas responsabilidades.

No entanto, importa atentar para o facto de que também a função do pai tem sofrido alterações. Nas últimas décadas, o papel do homem na vida familiar impõe-se e revela-se um assunto muito atual, ainda que seja possível dizer-se que a sua participação continue a ser, de certa forma, reduzida. Neste seguimento existem questões que se colocam: será que as próprias entidades empregadoras vivem com a ideia de que o homem está totalmente “despido” das responsabilidades familiares? Talvez, o certo é que para alguns empregadores interessará e será valorizado aquele que apresentar maior ou

---

<sup>77</sup> Trata-se do chamado “ganha-pão masculino” GUERREIRO, Maria das Dores / LOURENÇO, Vanda / PEREIRA, Inês, *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, 4ª edição, Lisboa, CITE, 2006, disponível em: [http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas\\_Praticas\\_de\\_Conciliac.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf).

<sup>78</sup> Esta mudança de mentalidade passa, desde logo, pelo fator educacional. Segundo um artigo de opinião da Presidente da CITE, “[c]ontinuar a apostar na divisão de brinquedos (...) é continuar a contribuir para as diferenças profissionais entre homens e mulheres. É continuar a manter os níveis de desigualdade na partilha de tarefas domésticas entre homens e mulheres. (...) Todos e todas temos que ser livres nas nossas escolhas, só a igualdade de oportunidades pode trazer o progresso.” – disponível em <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Os%20meninos%20aspiram%20a%20lua%20as%20meninas%20aspiram%20a%20casa.pdf>, consultado pela última vez a 04.02.2013.

até mesmo total disponibilidade para se dedicar inteiramente à carreira profissional, mostrando-se uma certa dificuldade em reconhecer a importância do papel do pai na prestação de cuidados à família. Como refere o JOSÉ JOÃO ABRANTES, é preciso *“encontrar a fórmula para compatibilizar a capacidade de adaptação das empresas às exigências derivadas de uma cada vez maior competitividade com os direitos de cidadania e a dignidade de quem trabalha. A questão é procurar um equilíbrio entre a eficácia empresarial e a tutela dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.”*<sup>79</sup>. Ainda neste âmbito, no Acórdão n.º338/10 do Tribunal Constitucional, o Conselheiro João Cura Mariano, na sua declaração de voto faz uma importante afirmação quando declara que *“[a]s necessidades empresariais são incapazes de justificar minimamente uma restrição tão severa a direitos tão fundamentais como são o direito ao repouso, ao lazer e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores”*.

A este propósito os homens são alvo de alguma estigmatização no mundo laboral, desde logo, pela pressão que sofrem, direta ou indiretamente, a não usufruírem das licenças parentais que lhes são conferidas por direito, tendo em conta a resistência que ainda se sente pelo facto de serem eles a assumir as responsabilidades familiares nos moldes em que se espera que sejam as mulheres a fazê-lo. Ainda assim, no decurso do estágio foi notável e ao mesmo tempo surpreendente o crescente número de progenitores do sexo masculino a contactarem a CITE através da linha verde, bem como pedidos de informação via correio eletrónico, com o intuito de esclarecer dúvidas a cerca dos seus direitos no campo da parentalidade e das possibilidades de conciliar a vida profissional e a vida familiar. As respostas às questões colocadas passou, na maioria das vezes, pela explicação da possibilidade de partilha das licenças parentais e pela exposição e ajuda na construção de requerimentos para pedidos de autorização de trabalho em regime de horário flexível e trabalho a tempo parcial<sup>80</sup>.

---

<sup>79</sup> ABRANTES, JOSÉ JOÃO, *O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho*, em MOREIRA, António (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, Almedina, 2002, p.82.

<sup>80</sup> Artigos 55º, 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A 21 de outubro de 2013 a CITE lançou uma campanha de promoção nacional da conciliação entre vida profissional e a vida familiar denominada de “*Tempo para ter Tempo*”. Um dos objetivos desta sensibilização foi precisamente fazer perceber que esta matéria é um problema do foro privado, mas também do foro público, tratando-se de um dos maiores desafios do nosso tempo. Durante o decorrer da campanha verificou-se um maior movimento tanto na linha informativa telefónica, como nos pedidos de pareceres prévios a propósito do regime de trabalho em horário flexível e de trabalho a tempo parcial de trabalhadores com responsabilidades familiares.

Assim, a conciliação não pode ser vista como um custo, mas sim enquanto instrumento de produtividade muito forte se for bem aproveitado pela entidade empregadora<sup>81</sup>. Organizar o tempo de trabalho<sup>82</sup> e partilhar as responsabilidades familiares e domésticas traduz-se num equilíbrio que visa contribuir para a igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego entre homens e mulheres, culminando numa verdadeira conciliação da vida profissional com a familiar. Tal como referia o *spot* publicitário<sup>83</sup> da campanha: “*conciliar a vida profissional com a vida familiar é ter tempo para ter tempo*”.

O Código do Trabalho não olvida esta necessidade. É desde logo um dever do empregador, nos termos gerais do n.º3 do artigo 127º do Código de Trabalho, proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais. No que toca à elaboração de horários, por exemplo, deve facilitar esta mesma conciliação (alínea b) do nº 2 do artigo 212º e n.º2 do artigo 221º do mesmo diploma legal).

No âmbito da parentalidade existem, também, normas especialmente dedicadas a promover esta conciliação, através da organização do tempo de trabalho. Durante o estágio, pudemos trabalhar, muito concretamente, com dois expedientes nos quais nos focaremos de seguida: o horário flexível e o trabalho a tempo parcial.

---

<sup>81</sup> Existem algumas grandes empresas portuguesas que consideram a conciliação como uma “arma” para o aumento da produtividade e da competitividade. Por exemplo: Cisco

<sup>82</sup> A respeito da organização do tempo de trabalho cumpre fazer referência ao Acórdão n.º 338/10 do Tribunal Constitucional e às respetivas declarações de voto.

<sup>83</sup> É um vídeo de curta duração utilizado como peça publicitária.

#### 4.2.1. Horário Flexível

Esta matéria foi uma das mais abordadas durante as semanas em que acompanhei os contactos telefónicos feitos através da linha verde e os atendimentos presenciais dos colegas. A título de exemplo diga-se que, no primeiro destes atendimentos<sup>84</sup>, o assunto a tratar era o de uma senhora trabalhadora, auxiliar de ação médica num hospital privado, mãe de gémeos menores de doze anos de idade, cuja pretensão era conciliar a vida profissional com a vida familiar através de um regime de horário flexível, pois além de trabalhar por turnos (manhã, tarde e noite), o marido era motorista e muitas vezes encontrava-se obrigado a deslocar-se por vários dias ao estrangeiro, não tendo qualquer apoio familiar para cuidar das crianças. Esta era, pois, a solução mais viável a adotar. O volume de pedidos de horário flexível registou um aumento nos últimos anos. Aliás, o período de estágio permitiu-me constatar que a maior parte das chamadas recebidas na linha informativa telefónica e as informações solicitadas via correio eletrónico correspondem a pedidos de esclarecimento sobre esta matéria, incluindo o auxílio na elaboração do requerimento a apresentar ao empregador com vista a obter autorização para trabalhar em regime de flexibilidade de horário. Também foram algumas as entidades empregadoras que contactaram a Comissão para esclarecer dúvidas a propósito do procedimento a ser seguido. Segue uma tabela com dados estatísticos, fornecida pela CITE, onde se demonstra a evolução no que concerne às flexibilidades de horário por comparação aos despedimentos.

Tabela – Flexibilidades de Horário e Despedimentos

	2010		2011		2012		2013*	
FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO	51	32%	96	42%	77	29%	155	36%
DESPEDIMENTOS	94	59%	113	49%	173	65%	151	55%
Total Parcial	145	91%	209	90%	250	94%	306	91%
TOTAL GERAL	159	100%	231	100%	265	100%	336	100%

Fonte: CITE

85

<sup>84</sup> A 13 de setembro de 2013 da responsabilidade da Dr.<sup>a</sup> Isabel Brites.

<sup>85</sup> Os dados aqui apresentados não contemplam queixas, atendimentos na linha verde, via correio eletrónico ou presenciais.

Na tabela apresentada verifica-se que o número de pareceres relativos à flexibilidade de horário aumento para 36% em 2013, comparativamente à percentagem de despedimentos que, felizmente, diminuiu.

Note-se que à exceção de um, todos os pareceres prévios elaborados ao longo do estágio foram concernentes ao horário flexível. Veja-se:

- Parecer n.º262/CITE/2013 (processo n.º 985/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 1 de novembro de 2013;
- Parecer n.º272/CITE/2013 (processo n.º 1024/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de novembro de 2013;
- Parecer n.º273/CITE/2013 (processo n.º 1032/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de novembro de 2013;
- Parecer n.º 274/CITE/2013 (processo n.º 1062/FH/2013), aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de novembro de 2013, com voto contra da Confederação Empresarial de Portugal (CIP);
- Parecer n.º 290/CITE/2013 (processo n.º 1070/FH/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 28 de novembro de 2013;
- Parecer n.º 291/CITE/2013 (processo n.º 1073/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 28 de novembro de 2013;
- Parecer n.º 292/CITE/2013 (processo n.º 1076/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 28 de novembro de 2013;

- Parecer n.º 293/CITE/2013 (processo n.º 1079/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 28 de novembro de 2013;
- Parecer n.º 294/CITE/2013 (processo n.º 1146/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 28 de novembro de 2013;
- Parecer n.º 323/CITE/2013 (processo n.º 1164/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 12 de dezembro de 2013;
- Parecer n.º 330/CITE/2013 (processo n.º 1200/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 20 de dezembro de 2013;
- Parecer n.º 1/CITE/2014 (processo n.º 1218/FH/2013), aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 7 de janeiro de 2014.

Isto só revela que este é, claramente, um desafio dos dias que correm, demonstrando que ainda são em pouco volume as entidades empregadoras que possibilitam aos seus empregados e empregadas uma verdadeira forma de conciliar a vida profissional e a familiar.

Uma entidade empregadora que aplique medidas que permitam a conciliação entre a vida profissional e a familiar e pessoal procede à organização do tempo de trabalho, ajustando-o às necessidades dos seus colaboradores e colaboradoras. Com a flexibilidade de horário concede-se a possibilidade de, tendo em conta os direitos fundamentais consagrados na CRP, definir um horário de trabalho que eleve o grau de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras e simultaneamente contribua para a melhoria da qualidade do trabalho que é realizado. Trata-se de laborar as mesmas horas, mas discipliná-las de forma diferente, adaptando a realidade profissional à realidade familiar.

Enquanto para uns trabalhar em empresas com políticas de horários flexíveis se vislumbra um sonho, para outros já se tornou realidade. São várias as grandes empresas no nosso país que utilizam esta prática, considerando-a benéfica e fator de sucesso garantido, como é o caso da MSFT, Software para Microcomputadores, LDA<sup>86</sup>.

Em bom rigor, a delimitação do tempo de trabalho mostra-se essencial para limitar, dentro de certos parâmetros, a subordinação do trabalhador e da trabalhadora à própria entidade empregadora, pois o respeito pelos direitos fundamentais, como é o caso do repouso e da conciliação das responsabilidades familiares e profissionais, exigem que haja disponível um significativo espaço de tempo diário.

Neste sentido, são as próprias Resoluções do Parlamento Europeu que exortam as instituições a alargarem a possibilidade de conciliação dos seus empregados e empregadas através de novos modelos que passem pelos horários de trabalho e organização do tempo de trabalho, tendo sempre em linha de conta a igualdade de oportunidades e responsabilidades entre ambos os sexos.

Assim, para concretização dos princípios constitucionais já anteriormente descritos e sob a epígrafe de *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, o ordenamento jurídico português prevê, no artigo 56º do Código do Trabalho, o direito facultativo de o trabalhador ou trabalhadora, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, trabalhar em regime de horário flexível. Este regime permite ao trabalhador ou a trabalhadora escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo da jornada normal de trabalho diário. Implica necessariamente que a entidade empregadora estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo ou pela requerente períodos para início e termo do trabalho diário. O horário flexível a elaborar pelo empregador deve conter dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do tempo normal de trabalho diário, bem como indicar quais os períodos de início e termo da prestação laboral, sendo que cada um não poderá ser inferior e um terço do

---

<sup>86</sup> Disponível a informação a respeito da flexibilidade de horários no site da CITE – [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

período normal de trabalho, devendo ainda estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas (n.º3 do artigo 56º).

A questão da hora de almoço tem sido alvo de alguma polémica. Tem sido entendimento da CITE (ínsito no Parecer n.º15/CITE/2010)<sup>87</sup> que o intervalo de descanso pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário; proibido é apenas estabelecer um intervalo que seja superior a duas horas, tal como postulado no Código do Trabalho. Porém, um considerável número de entidades empregadoras apresenta entraves quando o trabalhador ou trabalhadora, ao solicitar trabalhar em horário flexível, requer que o intervalo de almoço seja de 30 minutos, arguindo que se encontram obrigados a atribuir aos empregados e empregadas um intervalo de descanso de pelo menos uma hora, ao abrigo do artigo 213º, n.º1 do Código do Trabalho. Este foi o objeto de análise no processo n.º 1062/FH/2013, que deu origem ao Parecer n.º274/CITE/2013.

Ora, de facto a redução do período de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui, precisamente, para atingir o seu objetivo principal, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a pessoal e familiar. No contexto descrito, há que ter em conta que o regime de trabalho com flexibilidade de horário integra a subsecção da parentalidade, que por sua vez se trata de uma parte especial e como tal se sobrepõe à geral, *in casu*, ao estabelecido no artigo 213º, n.º 1, a propósito do período para descanso.

Outra salvaguarda importante é a de que neste regime, diz-nos o n.º4 do referido artigo 56º, o trabalhador ou a trabalhadora apenas pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas diárias. Num dos pareceres elaborados cuja conclusão foi favorável à intenção de recusa teve-se por base, precisamente, o facto de o pedido da trabalhadora não se encontrar legalmente enquadrado, pois era sua pretensão trabalhar oito horas consecutivas. Porém, advertiu-se a requerente e recomendou-se que, se assim o entendesse, poderia apresentar novo pedido.

Para que o trabalhador ou a trabalhadora possa exercer este direito, o artigo 57º do Código do Trabalho estabelece qual o procedimento a adotar.

---

<sup>87</sup> Disponível e consultado pela última vez a 04.02.2014 em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

Assim sendo, o horário flexível deve ser solicitado, por escrito, ao empregador, no prazo de 30 dias em relação à data que se pretende começar a usufruir de tal direito. Para que o pedido se considere conforme deverá compor-se dos seguintes elementos: indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável e declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o ou a requerente.

No que se refere ao primeiro requisito, tem vindo a ser doutrina da CITE que se nada for dito a propósito do prazo pelo qual se pretende gozar do direito em análise, entende-se que o pedido é feito pelo prazo máximo legalmente previsto, isto é, até o ou a menor perfazer os doze anos de idade<sup>88</sup>. Compreenda-se que nas muitas chamadas recebidas a propósito desta matéria, a informação jurídica fornecida sempre foi no sentido de ser feita uma elaboração escrita do pedido de autorização indicando o prazo pretendido, por forma a não criar qualquer dúvida ou discórdia junto da entidade empregadora e cumprir a letra da lei. Entende-se, contudo, que a ausência dessa mesma indicação é suprável.

O mesmo já não se dirá quanto à falta da declaração de comunhão de mesa e habitação, postulada na alínea b) do mencionado artigo 57º. Este preceito legal estabelece uma patente obrigatoriedade para quem solicita trabalhar em regime de horário flexível. Para cumprimento deste requisito, e não obstante a lei não ser de todo clara, entende-se que o exigido é apenas uma simples declaração no próprio requerimento e não uma prova de comunhão de mesa e habitação. Em muitos dos pedidos de parecer prévio analisados, alguns dos fundamentos da intenção de recusa eram baseados na falta de documento probatório deste requisito, na medida em que certas entidades empregadoras chegavam a impor aos trabalhadores e trabalhadoras a junção de um atestado de residência.

---

<sup>88</sup> Cfr. Parecer n.º 121/CITE/2011 no ponto 2.9 refere-se que “*Na verdade, muito embora o Trabalhador não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação adotada no n.º1 do art.57º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do n.º1 do artigo 57º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja até o filho completar 12 anos de idade, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito pode ser suprido.*”, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), consultado pela última vez a 05.02-2014.

Uma vez requerida esta pretensão, o empregador dispõe de vinte dias, contados a partir da data de receção, para comunicar por escrito a sua decisão, ao ou à requerente. Se a entidade empregadora não observar o prazo anteriormente indicado para a comunicação, considera-se aceite o pedido do trabalhador ou da trabalhadora nos seus precisos termos, operando assim a figura do deferimento tácito, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.

O primeiro processo<sup>89</sup> que me foi distribuído<sup>90</sup>, a 9 de outubro de 2013, tratava do pedido de uma trabalhadora enfermeira, cujo filho era portador de uma doença crónica. À medida que o analisei, constatei que a comunicação feita pelo hospital não estava dentro do prazo previsto pela lei, como tal o parecer foi desfavorável à intenção de recusa, sendo frisado na sua conclusão que além dos motivos alegados pelo centro hospitalar não terem sido suficientes para demonstrar o prejuízo causado por aquele horário pretendido, a entidade empregadora comunicou a sua intenção à trabalhadora fora do prazo previsto na lei, remetendo o processo para apreciação da CITE também depois do período mencionado no n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, e considerando-se, portanto, o pedido formulado pela trabalhadora aceite nos seus precisos termos.

O empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido formulado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou a trabalhadora se este ou esta forem indispensáveis. Em caso de recusa, a pessoa que o tenha solicitado tem a possibilidade de, no prazo de cinco dias, formular por escrito uma apreciação. Mantendo-se aquela decisão, é então obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo destinado à apreciação do trabalhador ou trabalhadora<sup>91</sup>, implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação, desta vez de acordo com a alínea c) do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.

---

<sup>89</sup> Processo n.º985/FH/2013 que deu origem ao Parecer n.º262/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 1 de novembro de 2013.

<sup>90</sup> Cfr. Anexo n.º 2 deste Relatório.

<sup>91</sup> Cfr. n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho.

Considerados todos os pressupostos relativamente à tempestividade e à legitimidade das partes, a CITE encontra-se vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento. Ainda assim, mesmo que se esteja na presença de um pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado pela lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora mereça parecer favorável daquela Comissão, os efeitos só poderão ser alcançados mediante decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Quando é enviado todo o processo à CITE para que seja possível a emissão de parecer prévio, dele deve constar: cópia do pedido formulado pelo trabalhador ou trabalhadora e todos os documentos por eles anexados; exposição dos fundamentos que levaram à intenção de recusa; apreciação elaborada pelo ou pela requerente<sup>92</sup>; e, por último, documentos que a entidade empregadora julgue por necessários para se analisar o processo da melhor forma. Só assim é possível averiguar se o fundamento para a intenção de recusa se enquadra nos termos da lei. Recusas baseadas em alegações abstratas, não colhem para que o parecer possa ser favorável à entidade empregadora. É necessário que o empregador justifique a sua intenção concretizando os períodos de tempo em que o trabalho fica por assegurar, demonstrando de forma objetiva e inequívoca que aquele horário flexível pretendido acarreta danos para a empresa e/ou afeta o seu funcionamento, por fim, se for caso disso, evidenciando o carácter insubstituível de quem requiere o horário flexível, tudo isto de acordo com o previsto no artigo 57º do Código do Trabalho.

Nesta mesma linha de pensamento, o regime de horário flexível também é aplicável a *“adotante, (...) tutor, a pessoa a quem for diferida confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor”*, por força da extensão de direitos atribuídos a progenitores prevista no artigo 64º do Código do Trabalho. Saliento neste campo uma das muitas tarefas que me foram atribuídas, o Parecer n.º 323/CITE/2013, que consistiu num processo de pedido de parecer

---

<sup>92</sup> A apreciação prevista na letra da lei não é obrigatória, ainda que, seja um elemento com alguma relevância para o processo. Da experiência adquirida, há um elevado número de pessoas que se absteve de formular qualquer apreciação relativamente à decisão do empregador.

prévio da entidade empregadora (Centro Hospitalar), relativamente à intenção de recusa de um pedido de autorização de horário flexível de uma trabalhadora (assistente operacional). O especial deste parecer advém do facto de o pedido ter sido feito ao abrigo da alínea f) do n.º 1 do artigo 64º do Código do Trabalho. Quer isto dizer que a trabalhadora solicitou trabalhar neste regime pelo facto de ser tutora de uma bebé com apenas 49 dias à data do pedido. A recusa prendia-se com argumentos relativos à falta de pessoal no serviço. Contudo, após ter sido peticionado aos recursos humanos do centro hospitalar a junção de documentos quanto ao quadro de pessoal, concluiu-se que apesar das razões apresentadas aparentarem ser indiciadoras de razões imperiosas, a verdade é que não ficou objetivamente evidenciado que fosse de todo impossível a alteração da rotação de turnos. Por outro lado, a entidade empregadora não concretizou a insuficiência dos outros colaboradores e colaboradoras para a garantia do serviço. Como tal, o parecer emitido foi no sentido desfavorável da recusa.

Outro problema muitas vezes suscitado enquanto fundamento de recusa por parte dos empregadores surge, a meu ver, aliado às desigualdades de género nas oportunidades e na partilha das responsabilidades a nível familiar que ainda se observa. A aplicação destes regimes especiais, como o horário flexível e também o trabalho a tempo parcial, defronta-se muitas vezes com situações de colisão de direitos e interesses entre os trabalhadores e trabalhadoras da mesma entidade empregadora. O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de doze anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora. Caso tal se verifique, numa eventual situação de colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010<sup>93</sup>, clarificou o seguinte: *“(…) 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*

---

<sup>93</sup> Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

*horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”* Então, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, coisa que não se verificaria com uma partilha efetiva de responsabilidades familiares e com uma verdadeira igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Da experiência adquirida do contacto com o público<sup>94</sup> ao longo dos 4 meses de estágio foi claro que há uma grande incompreensão deste regime, desde logo pela confusão que a própria letra da lei gera no artigo 56º. Muitos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares veem o horário flexível como um escape para conseguirem um horário fixo, quando o caso é trabalhar por turnos, deixando um pouco de lado aquilo que se pretende na flexibilidade<sup>95</sup> de horário do n.º3 do artigo 56º do Código do Trabalho.

Apesar da lei não se pronunciar sobre esta hipótese, parece admissível estabelecer, como regime de flexibilidade de horário, um horário fixo a ser requerido pelos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. A sugestão que poderá vir a ser desenvolvida a longo prazo será uma coordenação de equipas, especialmente naqueles serviços cujo trabalho tem de ser desenvolvido por turnos, como por exemplo hotéis ou hospitais. Isto por forma a haver igualdade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar entre todos os trabalhadores e trabalhadoras, sem que nenhum seja prejudicado por fazer mais trabalho noturno ou mais turnos de tarde. A solução passaria, então, pela criação de uma espécie de horário flexível *mitigado*, isto é, um horário flexível que não seria gozado a 100%, mas a 80%, para que todos possam conciliar. Note-se que no trabalho por turnos torna-se complicada a definição de plataformas móveis, dado que é uma laboração feita por equipas e aquelas horas não podem ficar por assegurar.

Ainda que a conciliação das responsabilidades profissionais com as familiares esteja estritamente ligada à igualdade entre ambos os sexos, a verdade é que são as mulheres que continuam a “*assumir o comando*” no que

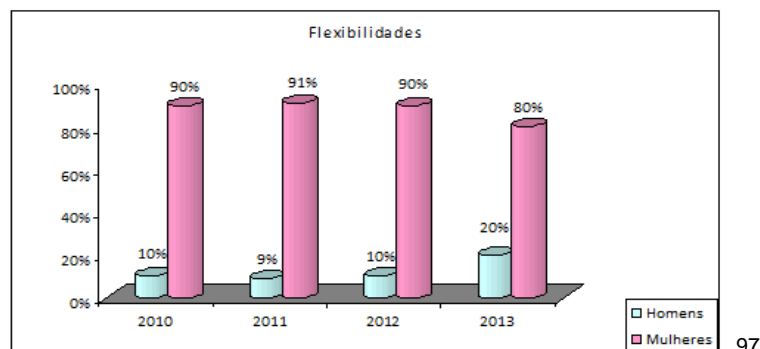
---

<sup>94</sup> Seja este através dos atendimentos presenciais, resposta a pedidos de informação, atendimentos na linha telefónica e, principalmente, através dos processos para parecer prévio, bem como queixas.

<sup>95</sup> Isto é, fixação de períodos de presença obrigatória e partes móveis que permitam a verdadeira flexibilidade.

toca às responsabilidades familiares. Tal tornou-se visível, tendo em conta que a maioria dos atendimentos quer da linha verde, quer via correio eletrónico e presenciais, foi destinada a mulheres. Além disso, a maioria dos pedidos de horários flexível que deram origem aos pareceres por mim elaborados foram realizados por mulheres. Não obstante, notei um aumento no número de homens a interessar-se pela partilha das responsabilidades familiares. De todos os pareceres realizados na CITE, relativos a horários flexíveis, quatro reportavam-se a homens<sup>96</sup>. Relembro também um senhor que ligou para a linha informativa telefónica da Comissão, a 26 de dezembro de 2013, claramente preocupado pelo facto de não conseguir participar das responsabilidades familiares, dado o horário que estava a exercer na empresa que integrava. Era sua intenção conseguir conciliar a atividade profissional com a vida familiar, mas não sabia o que a lei lhe oferecia.

De seguida apresenta-se um gráfico, facultado pela CITE, que demonstra a evolução das flexibilidades de horário por sexo entre 2010 e 2013. Torna-se claro que entre 2012 e 2013 as mulheres reduziram em 10%, dando lugar a um aumento nos homens na mesma proporção. Será que chegaremos a um equilíbrio?



Diga-se que, apesar do elevado número de processos analisados e pareceres realizados sobre este regime, cada um exigiu uma avaliação pormenorizada e específica, “cada caso é um caso”. Foi preciso ter em atenção

<sup>96</sup> Parecer n.º 290/CITE/2013, Parecer n.º 290/CITE/2013, Parecer n.º 292/CITE/2013 e Parecer n.º 293/CITE/2014.

<sup>97</sup> Fonte: CITE

a situação concreta, as circunstâncias do trabalhador ou trabalhadora e do tipo de trabalho e de empresa em que está integrado<sup>98</sup> ou integrada.

Da análise dos processos que me foram distribuídos e das conversas com os outros colegas juristas pode retirar-se que ainda se verifica uma certa resistência por parte de quem emprega a este regime, até porque muitos pareceres prévios poderiam ter sido solucionados por acordo entre as partes. Parece imperativo que os empregadores compreendam que a conciliação destas duas esferas (profissional e familiar), através da flexibilidade de horário, não se trata de o trabalhador exercer a sua função menos bem ou durante menos horas, nem que tal trará consequências negativas para o funcionamento da empresa. Por exemplo, algumas queixas recebidas e tratadas pelos juristas da CITE neste âmbito retratam trabalhadores a quem foi atribuído o direito através de parecer vinculativo da CITE e, após o seu conhecimento, a entidade não reconheceu o direito, nem aplicou o horário flexível. Foi o que sucedido em duas das queixas que analisei.

Importa recordar que, ao ser concedido aos pais e mães trabalhadores e trabalhadoras, com os requisitos enunciados, um enquadramento de horários especiais, designadamente pela solicitação de 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 vida profissional com a vida familiar, as próprias entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que, simultaneamente, garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores e trabalhadoras, tratando situações iguais de forma e igual e situações diferentes de forma diferente.

#### **4.2.2. Trabalho a Tempo Parcial**

O trabalho a tempo parcial junta-se ao horário flexível, como forma de organização do tempo de trabalho que permite a conciliação da atividade

---

<sup>98</sup> Tendo em conta que este não é um direito absoluto, o Tribunal da Relação do Porto proferiu um importante Acórdão a 26 de abril de 2010, onde faz referência a que "(...) *as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, mesmo nas hipóteses contempladas no art.56º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa (...)*", disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

profissional com a vida familiar. Mencione-se a este propósito a Convenção da OIT n.º 175, já ratificada em Portugal sobre o trabalho a tempo parcial.

O artigo 55º do Código do Trabalho prevê o regime de trabalho a tempo parcial, consubstanciado enquanto direito facultativo ao dispor dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Ora, do artigo anteriormente mencionado retém-se que o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser gozado por trabalhador ou trabalhadora com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, portador de deficiência ou doença crónica que com ele ou ela viva em comunhão de mesa e habitação. Este direito pode ser exercido por qualquer um dos progenitores, sem prejuízo de ambos o usufruírem em períodos sucessivos, desde que esteja esgotada a licença parental complementar<sup>99</sup>.

O período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade daquele praticado no seu todo, salvo outro acordo entre as partes, podendo ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana. O gozo deste direito, além de não ser compatível com o exercício de outra atividade<sup>100</sup> que implique trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência, também envolve a perda de vencimento. Isto é, o trabalhador ou a trabalhadora só irá auferir a retribuição proporcional ao tempo trabalhado. Compete referir que a lei fixa um limite temporal para prestação de trabalho a tempo parcial que pode ser prorrogada até dois anos, até três em caso de três filhos ou filhas ou mais e quando está em causa filho ou filha portador de deficiência ou doença crónica, o prazo estende-se até quatro anos.

O trabalho a tempo parcial cessa verificando-se o termo do prazo pelo qual foi concedido, retomando o trabalhador ou a trabalhadora o seu trabalho a tempo inteiro.

Para que se possa solicitar a autorização para prestação de trabalho a tempo parcial o ou a requerente, bem como a entidade empregadora deverão seguir os trâmites do artigo 57º, já anteriormente explanados<sup>101</sup>.

---

<sup>99</sup> Artigo 51º do Código do Trabalho.

<sup>100</sup> Cfr. n.º 5 do artigo 55º do Código do Trabalho.

<sup>101</sup> Ver o ponto 4.2.1 a respeito do horário flexível.

Perante um pedido de trabalho a tempo parcial, além das menções exigidas para o horário flexível no n.º1 do artigo 57º, acresce que aqui terá de se juntar declaração de que não está esgotado o período máximo de duração, que o outro progenitor ou progenitora tem atividade profissional e não se encontra simultaneamente a trabalhar a tempo parcial ou que não está inibido do exercício do poder paternal, bem como deverá ser indicada a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

Após a receção do pedido, o empregador fica vinculado aos prazos e ao procedimento supra explanado, caso contrário, além de operar a figura do deferimento tácito, incorre em contra ordenação grave a ser aplicada pela ACT, mediante queixa de acordo com o n.º 10 do artigo 57º do Código do Trabalho.

Quem requer o trabalho a tempo parcial para conciliação da atividade profissional com a vida familiar tem direito a tratamento idêntico ao trabalhador ou trabalhadora a tempo completo ou em situação comparável.

Recordo que o recurso a este expediente, tal como ao horário flexível, foi o objeto da informação prestada nos atendimentos<sup>102</sup>. Numa das chamadas atendidas em novembro de 2013, a questão era precisamente sobre o trabalho a tempo parcial e como se processava para conseguir a autorização. Estava em causa a situação de uma senhora trabalhadora, mãe de dois filhos, um deles com uma doença crónica. Para esta senhora, mãe solteira, que já havia gozado da licença preconizada no artigo 51º do Código do Trabalho, revelava-se impossível conciliar a atividade profissional com as responsabilidades familiares que advinham das condições de saúde do filho. Analisada toda a história e em diálogo com a progenitora, chegou-se à conclusão que o trabalho a tempo parcial seria o melhor caminho.

Contudo, nem sempre esta solução é a mais viável, nem é esta a figura da conciliação a que mais se recorre, tendo em conta que a retribuição auferida é reduzida para a proporção do período de tempo trabalhado. Ou seja, se aqui se trabalha metade do praticado a tempo completo, obviamente que a retribuição será metade daquilo que seria recebido se o trabalhador ou trabalhadora se encontrassem a exercer funções a tempo inteiro. Existem vários exemplos de

---

<sup>102</sup> Quer linha verde, quer presenciais.

entidades empregadoras em Portugal, como é o caso da Salvador Caetano<sup>103</sup>, empresa do ramo automóvel, que oferece a possibilidade aos trabalhadores de optarem por um regime de tempo parcial ou tempo integral, com vista a facilitar a conciliação. No outro extremo ainda subsistem empregadores que não compreendem o regime em análise e, na mesma linha do horário flexível, persistem na apresentação de fundamentos que, ainda que indiciem a presença de razões imperiosas do funcionamento da empresa, não são suficientes nem demonstram objetiva e inequivocamente que a pretensão de trabalhar a tempo parcial, constitui um prejuízo para o funcionamento do serviço em questão.

São em reduzido número os pareceres elaborados nos últimos dois anos sobre esta matéria. Contudo, alguns dos emitidos em 2013 acabaram por se convolar em comunicação escrita ao empregador do direito previsto no artigo 51º. Estes casos relatavam situações de pedidos de trabalho a tempo parcial em que por tudo o que havia sido descrito e por não se ter verificado o gozo da licença parental complementar, fez-se valer do princípio do aproveitamento dos atos processuais e da economia processual com o intuito de garantir que o pedido fosse passível de obter o efeito útil pretendido por outra forma que não a prevista no artigo 55º. Veja-se, a este propósito, o Parecer n.º 244/CITE/2013<sup>104</sup>.

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

Apesar de todos os avanços que se constatarem no mundo globalizado dos nossos dias, no que se refere à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no âmbito do direito nacional, internacional e europeu, muitas dissemelhanças perduram. É aqui que se resume e traduz toda a esfera de atuação que a CITE tem vindo a desenvolver ao longo da sua existência.

---

<sup>103</sup> Exemplo retirado de *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar: Manual para as empresas*, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), cuja última consulta foi a 09.02.2014.

<sup>104</sup> Disponível em [http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2013/P244\\_13.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2013/P244_13.pdf), consultado pela última vez em 09.02.2014.

Na CRP, encontra-se consagrado, no artigo 13º, o princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos, salientando-se a proibição da discriminação em todos os domínios. Várias vezes encontramos o reforço deste princípio ao longo da CRP, por exemplo nos artigos 58º e 59º ao fazerem impender sobre o Estado a promoção da igualdade de oportunidades no acesso à profissão e a proibição de discriminação no que ao direito dos trabalhadores se refere, respetivamente.

No universo comunitário, desde cedo que a União Europeia se preocupou com a igualdade e não discriminação entre ambos os sexos, em especial no que ao trabalho e emprego se reporta. Distinga-se a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, que revogou uma série de Diretivas pioneiras no âmbito da igualdade e não discriminação, demonstrando grande relevância no que toca à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres em vários domínios.

No plano internacional são várias as Organizações que se preocupam com a temática da Igualdade e não discriminação entre homens e mulheres. Destaque-se: a DUDH (artigo 2º); o PIDESC (artigo 7º); a Convenção da ONU sobre a *“Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres”*; as Convenções n.º 100, 111 e 156 da OIT.

O Direito do Trabalho tem como princípio base o referido artigo 13º da CRP. Por conseguinte, daqui resulta a proibição de comportamentos discriminatórios por parte do empregador.

Dentro do nosso ordenamento jurídico, o Código do Trabalho contém uma subsecção destinada à igualdade e não discriminação, cujo artigo 23º a inaugura através da definição de conceitos importantes como o de discriminação direta e indireta, trabalho igual e trabalho de valor igual.

Neste sentido, cumpre fazer referência a estes tipos de discriminação. No manual sobre a legislação europeia antidiscriminação<sup>105</sup> considera-se a presença de discriminação direta quando alguém é alvo de um tratamento menos favorável numa situação com elementos comparáveis<sup>106</sup>, prendendo-se

---

<sup>105</sup> Disponível em: <http://fra.europa.eu/>, consultado pela última vez a 12.02.2014.

<sup>106</sup> Veja-se, por exemplo, o Acórdão do TJE, Allonby c. Accrington & Rossendale College, Processo C-256/01, 13.01.2004, onde se retrata perfeitamente que para se estar perante discriminação direta o

o facto com uma característica discriminatória. Como indica *DIOGO VAZ DE MARRECOS*<sup>107</sup> a discriminação aqui subjacente “(...) *não resulta de critérios objetivos*”. Tal como prevê o artigo 25º, para que uma prática não seja discriminatória tem de ser justificada por um fim ou motivo legítimo. Um dos mais conhecidos acórdãos do TJE<sup>108</sup>, considerou que o prejuízo causado a uma mulher em razão do seu estado de gravidez, constitui uma discriminação direta em função do sexo. Grande parte do trabalho na CITE passou pela aferição de situações de discriminação em função do sexo com base em estados de gravidez, puerpério e lactância das trabalhadoras e dos trabalhadores no gozo da licença parental em qualquer modalidade. Todas estas detetadas mediante prestação de apoio jurídico na linha verde, no acompanhamento dos processos dos colegas e nos atendimentos jurídicos presenciais. Note-se que através da proteção do despedimento, naquelas situações referidas neste relatório, é possível constatação de indícios discriminatórios que levam à inclusão daquelas trabalhadoras ou trabalhadores nos despedimentos. Daí que muitos pareceres se oponham ao despedimento.

Quanto à discriminação indireta, o requisito para a sua verificação é a existência de uma prática, critério ou disposição aparentemente neutro que diferencie em termos negativos um grupo de pessoas, comparativamente a outras em situação semelhante, baseando-se em motivos sem qualquer suporte. O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, a este propósito declarou em alguns acórdãos que “*uma medida ou política geral com efeitos prejudiciais desproporcionados sobre um determinado grupo pode ser considerada discriminatória, ainda que não vise especificamente o referido grupo*”.

Perante as queixas de discriminação feitas por trabalhadores e trabalhadoras, compete ao empregador o ónus da prova. Quer isto dizer que é esta entidade que deve comprovar que a discriminação de que trabalhador ou trabalhadora foram objeto, não se alicerça em nenhum fator discriminatório (n.º 5 do artigo 25º). Além do CC, é a própria Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, que faz referência ao ónus da prova nos

---

elemento de comparação é fundamental. Neste caso o Tribunal, concluiu pela não existência de uma situação semelhante entre um e outro.

<sup>107</sup> MARRECOS, Diogo Vaz de, “*Código do Trabalho Anotado, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*”, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, p.135.

<sup>108</sup> Acórdão Dekker, de 8.11.1990, Processo C 177/88, publicado na Coletânea de Jurisprudência1990.

casos de discriminação baseada em função do sexo, permitindo a inversão do ónus da prova e a imposição de um regime probatório mais favorável à parte lesada.

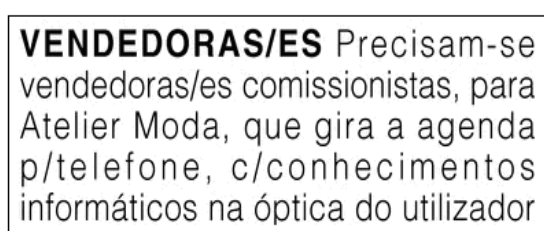
Veja-se que ainda antes da celebração do contrato de trabalho, há que salvaguardar a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego<sup>109</sup>. No que concerne aos critérios de seleção, ninguém pode ser beneficiado ou prejudicado de acordo com aquilo previsto no n.º 1 do artigo 24º do Código do Trabalho. Trata-se de uma linha muito ténue. Desde logo, não são autorizadas especificações ou preferências baseadas, por exemplo, no sexo, em anúncios de ofertas de emprego. Com vista a evitar a discriminação indireta, também não se admite a existência de outros requisitos cuja ligação direta com o fim legítimo não se verifique. Dentro do mesmo juízo, referências ao estado civil, familiar ou a gravidez são da mesma forma inadmissíveis.

Ficam aqui exemplos de um anúncio mal redigido e outro elaborado corretamente:



**ENGENHEIRO ELECTROTÉCNICO**  
**ADMISSÃO IMEDIATA**  
Empresa em fase de expansão, localizada na zona Sul do Porto, admite Eng.º Electrotécnico (m/f) com experiência como projectista nas áreas de Automação, BT e MT.

Fig.5



**VENDEDORAS/ES** Precisam-se vendedoras/es comissionistas, para Atelier Moda, que gira a agenda p/telefone, c/conhecimentos informáticos na óptica do utilizador

Fig.6

Num dos apoios jurídicos presenciais prestado<sup>110</sup>, a situação em análise compreendia uma trabalhadora mãe de um bebé de 3 meses, alvo de discriminação durante o processo de recrutamento. A trabalhadora foi uma das 10 seleccionadas entre as 500 candidatas àquele emprego. Todavia, na fase de recrutamento e entrevistas perguntaram-lhe a situação familiar, sendo automaticamente excluída por ter um bebé que ainda exigia cuidados e dedicação, o que implicava, por sua vez, muitas dispensas e faltas, ainda que justificadas e previstas legalmente. Ainda assim, a trabalhadora demonstrou total disponibilidade dizendo que abdicava daqueles direitos por ter muito apoio

<sup>109</sup> A CITE dispõe de uma publicação de *“Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho”*, disponível em [www.cite.pt](http://www.cite.pt), consultado pela última vez a 11.02.2014.

<sup>110</sup> Sob tutela do colega jurista, Dr.º Pedro Faria.

familiar. Foram expostas todas as possibilidades de atuação, sendo a trabalhadora aconselhada a apresentar queixa, por forma a serem tomadas todas diligências necessárias à reprovação de tais comportamentos discriminatórios. Contudo, a trabalhadora não o fez por já se encontrar na fase final de um processo de recrutamento de outra empresa.

Importa referir que ao longo do estágio, perante as diversas situações com que me defrontei e que agrupavam factos suficientes para a apresentação de queixa por parte do trabalhador ou trabalhadora junto da CITE, foi notável o receio demonstrado a potenciais situações de retaliação, eventual despedimento ou total exclusão. Muitas pessoas achavam que entrariam em *guerra aberta* com a entidade empregadora, ainda que se encontrem de certa forma protegidas. A complexidade destas circunstâncias cria alguns entraves no combate pretendido a estas práticas.

A igualdade de condições de trabalho entre ambos os sexos é especialmente garantida quanto à retribuição no n.º 1 do artigo 31º do Código do Trabalho. Apesar de este ser um princípio fundamental, tal como refere *SANDRA RIBEIRO*, “a verdade é que vivemos em plena ilegalidade (...), as desigualdades salariais persistem, e em alguns países têm vindo a aumentar.”. Em Portugal, as mulheres ganham em média menos 18% do que os trabalhadores homens. Terá isto fundamento numa sociedade de Séc. XXI? As visões aqui subjacentes ultrapassam o campo da igualdade salarial. Trata-se de uma questão de mudança de mentalidades e do encontro de um ponto de equilíbrio a vários níveis entre homens e mulheres, começando pela partilha de responsabilidades familiares.

Para *MARIA PALMA RAMALHO*<sup>111</sup>, “(...)sendo proibida a discriminação remuneratória com base no sexo(...)” não basta para a sua comprovação que o trabalhador ou a trabalhadora alvo “(...) invoquem (...) a mesma categoria que o trabalhador de referência que aufera menor salário (...), será necessário ainda aferir a identidade valorativa de funções e da quantidade de trabalho prestado, sob pena de se frustrar o princípio o do trabalho igual, salário igual (...)”, só assim se define nos seus precisos termos a presença de

---

<sup>111</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117 em Portugal”, Revista da Ordem dos Advogados, Ano 57, 1997, pgs 159 – 181.

discriminação. Em sede de (des)igualdade salarial em função do sexo, atente-se a um parecer da CITE – Parecer n.º 4/CITE/2003<sup>112</sup> – que retrata perfeitamente uma situação de discriminação com base no sexo, uma vez que dentro da mesma categoria profissional as remunerações mais baixas eram apenas auferidas por mulheres. Neste caso, as alegações da empresa para a diferenciação salarial não estavam fundamentadas em critérios objetivos.

Refira-se que na Tese de *LUIZA ANDIAS*, é feita uma série de “*rastreios*” a diversas situações de inexecução do contrato de trabalho propícias à discriminação entre homens e mulheres, como por exemplo, dispensas e licenças<sup>113</sup>.

A perspetiva existente antes do trabalho desenvolvido na CITE, alterou-se à medida que as situações de discriminação começaram a afirmar-se com alguma frequência. Apesar de todas as circunstâncias, entende-se que, é preciso desenvolver um verdadeiro empenho coletivo no combate às situações discriminatórias que, ao invés de se irem dissipando no tempo, cada vez mais se acentuam de diferentes formas.

É neste propósito que a CITE integra, a par com várias outras entidades, um fórum de empresas para a Igualdade de Género (IGEN). Aqui o pressuposto de adesão traduz-se no compromisso de adoção de medidas e práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres e combate a todas as formas de discriminação.

A CITE, tal como traçado na sua lei orgânica, perante situações de discriminação em função de sexo no local de trabalho, procede à adoção de todas as diligências necessárias para averiguação da existência ou não da discriminação denunciada. Desta forma, aquando de uma queixa, é sempre dada oportunidade à outra parte (entidade empregadora) de se pronunciar, em sede de contraditório. Verificando-se a prática discriminatória, é elaborado um parecer, não vinculativo, fazendo recomendações ao queixoso ou à queixosa e à entidade empregadora. Muitas vezes, o processo segue para inspeção da ACT.

---

<sup>112</sup> Disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2003/P04\\_03.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2003/P04_03.pdf), consultado a 12.02.2014.

<sup>113</sup> GONÇALVES, Luísa Andias, *A inexecução...*, pp.417 e ss.

Acresce dizer que a discriminação ilegal de qualquer trabalhador ou trabalhadora confere-lhes legitimidade para a obtenção de uma indemnização com fundamento em responsabilidade civil, por danos patrimoniais e não patrimoniais<sup>114</sup>.

Nesta temática e, tendo em conta que se agrupa no enquadramento das atividades desenvolvidas, abordaremos no ponto que se segue os comportamentos considerados indesejados com base em fatores discriminatórios, visto terem surgido casos a propósito deste fenómeno.

#### **4.3.1. Assédio: moral e sexual**

A discriminação no local do trabalho também comporta o assédio moral, igualmente chamado de *mobbing*, e o assédio sexual, ambos proibidos por lei.

Segundo o preceituado no nosso ordenamento jurídico, desde logo no artigo 29º do Código do Trabalho, entende-se o assédio como um comportamento indesejado<sup>115</sup>, praticado de forma reiterada e tendo como foco afetar a dignidade da pessoa alvo ou criar um ambiente degradante, humilhante, depressivo, intimidativo, hostil ou até mesmo desestabilizador, fazendo com que o lesado ou a lesada pretenda a desvinculação perante o empregador, colocando um ponto final na relação laboral. Contudo, muitas vezes acontece que o assédio torna-se uma desculpa para contornar os despedimentos sem justa causa, transformando-se assim numa ferramenta de término da execução do contrato de trabalho.

A CITE considera que o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho são, no âmbito laboral, contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo, cabendo nas suas competências a denúncia destas situações.

Na anotação ao Código do Trabalho feita por *GUILHERME DRAY*<sup>116</sup>, no que ao artigo 29º se refere, entende-se que *“o legislador assume que o assédio (...) constitui uma forma de discriminação intolerável, seja no acesso ao emprego, seja na execução do contrato de trabalho”*.

---

<sup>114</sup> Cfr. artigo 28º do Código do Trabalho.

<sup>115</sup> Pode ser um gesto, uma atitude, etc.

<sup>116</sup> MARTINEZ, Pedro Romano; outros autores, op. cit, pg.189.

Neste campo compreendem-se duas figuras de assédio: o moral ou mobbing e o sexual.

O *mobbing* trata-se de uma outra forma de discriminação no local de trabalho. Diz-nos ISABEL PARREIRA que o assédio moral se resume em situações de “(...)violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso”<sup>117</sup>. Consiste em ataques verbais ou atitudes de conteúdo ofensivo, resultando no desgaste psicológico, desmotivação do visado ou visada e, em última instância, na sua desvinculação do posto de trabalho.

Atos e comportamentos a ter em conta capazes de integrar o âmbito do assédio moral são, por exemplo<sup>118</sup>: pedir sistematicamente trabalhos sem necessidade; fazer recorrentes ameaças de despedimento; desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados; fazer brincadeiras frequentes de conteúdo ofensivo; entre outros. O trabalhador vê-se, assim, numa perseguição contínua, visto os comportamentos serem reiterados.

Nesta temática, tive contacto com alguns os testemunhos durante o trabalho realizado na CITE. Enfoque-se o que foi apoio jurídico prestado, num atendimento no decurso da linha verde, a 30 de outubro de 2013. Consistia na situação de uma trabalhadora que se queixava por estar na iminência de denunciar o contrato de trabalho que a ligava àquela empresa. Tudo por não aguentar a pressão exercida por parte do seu superior hierárquico. A senhora relatou atitudes de intolerância, humilhação, de desprezo que, por terem perdurado no tempo, resultaram na indiferença do *chefe* em relação a ela. Isto é, já não lhe dirigia a palavra, nem lhe eram conferidas tarefas para desempenhar. Perguntou-se se existia algum motivo para o que se estava a passar, ao que a trabalhadora respondeu tudo ter acontecido desde que aquele novo *chefe* tinha começado a exercer funções. Aconselhou-se a vítima a fazer queixa junto dos serviços da CITE, bem como foi encaminhada para a ACT da sua zona de residência, para que a situação fosse averiguada e o local de trabalho inspecionado.

---

<sup>117</sup> PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O assédio moral no trabalho*, em António Moreira (coord.), no *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, Coimbra, Almedina*, 2003, pp. 209-247.

<sup>118</sup> Veja-se a este respeito o Acórdão da Relação de Lisboa de 9 de maio de 2007 relativo ao processo 1254/2007-4, mediante uma situação de assédio moral, pelo que o superior hierárquico atribuiu tarefas ao seu inferior para as quais o trabalhador não estava qualificado e, portanto, não as podia cumprir, com o objetivo de o diminuir. Disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultada pela última vez a 11.02.2014.

Já o assédio sexual, como o caracteriza *ISABEL PARREIRA*, é “*uma situação polémica, incómoda e constrangedora, em ofensa manifesta a valores particularmente privados e íntimos*”. É uma questão que afeta homens e mulheres, embora estas sejam as mais atingidas ou, pelo menos, os seus casos são os mais conhecidos. As diferenças notam-se, talvez, por uma questão de vergonha, de ser atribuída menor relevância ao assunto ou até mesmo porque as repercussões não se concretizam na mesma dimensão na esfera dos homens.

Esta forma de assédio compreende comportamentos indesejados de natureza verbal ou até mesmo física, de carácter sexual. Poderá considerar-se como exemplos o envio de mensagens de teor sexual; tentativa de contacto físico constrangedor; gestos obscenos; entre outros. O elemento comum a todas elas é a rejeição do comportamento e a sua consideração como inapropriado por parte da vítima.

As ligações mais próximas que se constataram com esta figura de assédio no desenrolar do estágio foram, em meados de outubro, aquando do acompanhamento de uma chamada de linha verde de um dos colegas juristas, em que a trabalhadora, por acaso, grávida era alvo de assédio sexual constante por parte de um colega de trabalho. Tal era verificado pelos gestos, pedidos e comentários indiscretos que o colega tecia e pela pressão que exercia sobre ela. A trabalhadora foi aconselhada a fazer queixa junto da CITE, relatando todos os factos que tinham acontecido, para que fossem efetuadas as diligências necessárias.

Outra situação compreendeu o acompanhamento da elaboração de um parecer, por uma colega jurista, solicitado pelo Tribunal que julgava o caso de uma trabalhadora vítima de assédio sexual no local de trabalho. Tratou-se de um parecer meramente pedagógico, não fazendo alusão ao caso concreto, mas expondo a temática em apreço.

Note-se que estas situações são um processo e não um fenómeno ou um ato isolado. É necessário que se conheça a realidade para que se possam adotar medidas adequadas ao combate destas formas de discriminação no local de trabalho, que se prevê um lugar seguro. Como tal a CITE desenvolveu em 2013 um Guia Informativo, pretendendo ser um instrumento de apoio às

entidades empregadoras, sejam elas públicas ou privadas, e às próprias vítimas, para que se possam esclarecer e auxiliem na prevenção e no combate a estas situações, a nosso ver, bastante desagradáveis, mas muito comuns.

Ainda é manifesto o desconhecimento e a desvalorização que se atribui a estas formas de discriminação, fenómeno, a nosso ver, preocupante.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

### **5.1. Apreciação e análise das atividades desenvolvidas**

O trabalho realizado na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego foi de extrema importância, quer a nível pessoal, quer a nível académico e profissional. Apesar de ter tido disciplinas<sup>119</sup> no decorrer da Licenciatura, e do Mestrado, relacionadas com a área de atuação da CITE, o estágio permitiu, por um lado, a aquisição de conhecimentos numa vertente prática e, por outro, perceber como funciona o mundo do trabalho e a Comissão em si. Proporcionou-me o desenvolvimento de algumas sensibilidades, enquanto ser humano e técnica, que se foram revelando com o passar do tempo e com os casos resolvidos. Note-se que além de se tratar da vida de pessoas, muitas das situações expostas eram dramáticas.

Das várias temáticas e atividades desenvolvidas ao longo do estágio, intensificou-se um maior gosto por umas em detrimento de outras. Desde logo, a elaboração de pareceres e o atendimento na linha informativa.

Mostrou-se fundamental o contacto com o público, sejam entidades empregadoras ou trabalhadores e trabalhadoras, por forma a perceber os dois lados dos problemas. Atividades como o apoio jurídico prestado, contribuem para perceber como o Direito do Trabalho, neste contexto específico, se faz tão presente no dia-a-dia das pessoas. Também se evidenciou muito benéfica a defesa dos pareceres elaborados nas reuniões de tripartida e de juristas, como forma de moldar as minhas capacidades ao nível da argumentação e oratória.

Ao longo do estágio foram elaborados 13 pareceres, sendo a maior parte a propósito da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e um concernente à proteção no despedimento. Contudo, ainda que os pareceres se tenham focado nestas matérias, faz-se um balanço positivo relativamente aos conhecimentos adquiridos e explorados no que às restantes diz respeito, por via das solicitações de esclarecimentos.

Outro ponto positivo tem que ver com o trabalho diário em equipa e com o ambiente proporcionado pelos colegas que auxiliavam sempre que necessário,

---

<sup>119</sup> Direito do Trabalho, Direito da Família e Direito Social.

mas principalmente concediam autonomia para o bom desempenho e aprendizagem das atividades.

Perante as atividades desenvolvidas, senti que fui desafiada consoante cada situação e desafiei-me por procurar ter acesso a mais processos e questões, desenvolvendo-as da melhor forma possível. Faz-se, assim, uma apreciação global positiva deste estágio e da sua planificação. A sugestão que se ousa fazer vai no sentido de prolongar o tempo de estágio para que se possa chegar a mais matérias.

Cumprir ainda referir, que no contexto do que acima se expôs, a CITE está a desenvolver esforços para que comigo possa ser estabelecido um outro tipo de vínculo.

### **5.1 Relação com a orientadora e com a Supervisora Interna**

A supervisão interna ficou a cargo da Presidente da CITE, Dr.<sup>a</sup> Sandra Ribeiro, com a qual desenvolvi uma ótima relação no decorrer do estágio. A Presidente da CITE desde sempre se prontificou a ajudar-me em qualquer questão que surgisse. Com isto, pouco depois do início do estágio senti-me parte da incrível equipa que é a CITE, dado o à vontade que me proporcionaram em todas as situações.

Ainda que extremamente ocupada com as responsabilidades que lhe estão adstritas, sempre se evidenciou uma pessoa bastante interessada e preocupada com o desenvolvimento do trabalho. Se expandi muitas das minhas aptidões, quer a nível pessoal, quer a nível profissional, ao longo deste estágio, devo-o aos colegas que diariamente trabalharam diretamente comigo e à supervisora interna que sempre me desafiou com várias atividades e confiou nas minhas capacidades.

Quanto à Doutora Luísa Andias, orientadora do relatório, as relações estabelecidas também foram as melhores. Tivemos maior contacto na fase inicial do estágio, pelo que foi minha intenção deixá-la a par do plano desenvolvido e traçar caminhos a percorrer em fases posteriores, e na fase final durante a elaboração do Relatório.

Trata-se de uma excelente profissional, muito prestável. Ao longo desta fase encontramos-nos algumas vezes, bem como fomos dialogando via correio eletrónico. A Doutora Luísa Andias, revelou-se incansável perante todas as minhas solicitações e dúvidas. Senti-me muito à vontade a elaborar este trabalho com a sua orientação.

Neste contexto, espero ter uma prestação positiva relativamente à confiança que foi depositada em mim pelas orientadoras e colegas de trabalho, sendo que tudo se tornou mais fácil com o apoio que recebi da parte de todos.

### **5.3. Expectativas anteriores ao estágio Vs Realidade: Relevância**

No que ao estágio se refere, se alguma vez se verificaram hesitações e receios, estes dissiparam-se. O estágio desenvolvido ao longo dos quatro meses superou as expectativas a todos os níveis. Permitiu perceções diferentes relativamente às que existiam. Superou, também, porque, além de todo o trabalho se ter revelado bastante interessante, no que às matérias abordadas respeita, permitiu uma vivência prática do mundo do direito no quotidiano e uma visão alargada de como funciona a CITE.

Quanto ao contacto com o público (empregadores e trabalhadores e trabalhadoras), as ideias e noções que até então existiam foram clarificadas e algumas alteraram. Até efetuar o estágio, a perspetiva do direito no mundo laboral enquadrava-se num plano mais teórico, entenda-se, mais utópico do que aquilo que a realidade evidenciou. Na realidade, muitos direitos e deveres ainda são desrespeitados, a finalidade da lei nem sempre é bem prosseguida, o entendimento por parte dos empregadores dos direitos conferidos aos trabalhadores e trabalhadoras são amplamente entendidos como menos eficiência no trabalho, menos horas e prejuízo, no que à parentalidade diz respeito, e, por último, a discriminação, ao contrário daquilo que é esperado, assume enorme relevância nos dias de hoje.

Terminado o estágio, certezas permanecem quanto ao que aprendi, ao que contribuí e cresci enquanto jurista. Todas as dinâmicas trabalhadas corresponderam e ultrapassaram aquilo que era pretendido. Os objetivos foram

cumpridos e as metas alcançadas, desde logo pela sensação, *at the end of the day*, de que é possível fazer-se a diferença, para melhor, na vida de alguém. Esta foi, sem dúvida, a melhor opção para trabalho de final de Mestrado.

## BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005
- *O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho*, em MOREIRA, António (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, Almedina, 2002, pp.83-94.
- BELEZA, Teresa Pizarro, *Direito das mulheres e da igualdade social: a construção jurídica das relações de género*, Coimbra, Almedina, 2010.
- CAMPOS, Júlia, *Igualdade e não-discriminação no Direito do Trabalho*, em MOREIRA, António (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, Almedina, 2002, pp.267-321.
- CANOTILHO, J.J.Gomes / MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira, *A Protecção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho*, em *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Lisboa, Editorial Verbo, 2004.
- FERNANDES, Francisco Liberal Fernandes, *O Tempo de Trabalho: comentário aos artigos 197º a 236º do Código do Trabalho [revisão pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho]*, 1ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2012.
- GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, Vol.I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- GONÇALVES, Luísa Andias, *A inexecução do contrato de trabalho – um enfoque à luz da igualdade efectiva entre sexos*, tese de Doutoramento disponível em [http://www.fd.unl.pt/Anexos/Conteudos/Tese\\_LuisaAndias.pdf](http://www.fd.unl.pt/Anexos/Conteudos/Tese_LuisaAndias.pdf), consultado pela última vez a 13.02.2014.
- *Os direitos fundamentais à maternidade e à paternidade Vs o direito fundamental à liberdade de empresa*, em *Revista de Estudos Politécnicos*, Vol. III, n.º 13, 2010, pp.57-73.
- GUERREIRO, Maria das Dores / LOURENÇO, Vanda / PEREIRA, Inês, *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, 4ª edição, Lisboa, CITE, 2006, disponível em: [http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas\\_Praticas\\_de\\_Conciliac.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf).

GUERREIRO, Maria das Dores / PEREIRA, Inês, *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências Prémio Igualdade é Qualidade*, Lisboa, CITE, 2006, disponível e consultado pela última vez a 12.02.2014 em:

<http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Responsabilidade%20Social%20das%20Empresas.pdf>.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 3ª edição, Coimbra, Almedina, 2012.

MARRECOS, Diogo Vaz de, *Código de Trabalho Anotado, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010.

MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª edição, Coimbra, Almedina, 2013.

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de trabalho*, 3ª edição, Cascais, Príncipia, 2012.

MONTEIRO, Rosa, *Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo*, em FERREIRA, Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, 2ª edição, Lisboa, CITE, 2012, pp.31-54.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O assédio sexual no trabalho*, em MOREIRA, António (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, Almedina, 2002, pp.159-265.

- *O assédio moral no trabalho*, em MOREIRA, António (coord.), *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, Almedina, 2003, pp.209-247.

RAPOSO, Vera Lúcia, *Os limites da igualdade: um enigma por desvendar (a questão da promoção da igualdade laboral entre sexos)*, em *Questões Laborais*, ano XI, n.º 23, 2004, pp. 42-80.

REBELO, Glória, *Parentalidade e Família no Código do Trabalho*, em *Questões Laborais*, ano XV, n.º 32, 2008, pp.241-257.

RÊGO, Maria do Céu da Cunha, *A construção da Igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa*, em FERREIRA,

Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, 2ª edição, Lisboa, CITE, 2012, pp.57-98

RIBEIRO, Sandra :

- *Os meninos aspiram à lua, as meninas aspiram a casa...*, artigo de opinião, disponível e consultado pela última vez a 04.02.2014 em:

<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Os%20meninos%20aspirama%20a%20lua%20as%20meninas%20aspiram%20a%20casa.pdf>

- *Trabalhadoras grávidas X Despedimentos Colectivos*, artigo de opinião, disponível e consultado pela última vez a 10.02.2014 em:

<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/trabgravid.pdf>

- *Conciliação entre o trabalho e a vida familiar: um direito fundamental recomendado pela Assembleia da República*, artigo de opinião, disponível e consultado pela última vez a 01.02.2014 em:

[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Concil\\_trabalho\\_vida\\_familiar.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Concil_trabalho_vida_familiar.pdf).

- *Desigualdade Salarial*, artigo de opinião, disponível e consultado pela última vez a 12.02.2014 em:

<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/desigualdadesalarial.pdf>.

- *(des)igualdade entre homens e mulheres em tempos de crise...*, artigo de opinião disponível e consultado pela última vez a 10.02.2014:

[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/desigualdades\\_sociais.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/desigualdades_sociais.pdf)

SILVA, Maria Manuela Maia da, *A discriminação sexual no mercado de trabalho*, em *Questões Laborais*, Ano VII, n.º 15, 2000, pp.84-112.

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

- *Direito do Trabalho: dogmática geral*, Parte I, 2ª edição, Coimbra, Almedina, 2009.

ROMERO, B. García e ANIORTE, M.C. Lopez, *La protección jurídico- laboral de mujeres y menores*, Murcia, Colección Estudios Jurídicos, 2001.

WALL, Karin, *A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar em casais com filhos: Perspectivas masculinas*, WALL, Karin / ABOIM, Sofia / CUNHA, Vanessa (coord.), *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*, Lisboa, CITE, 2010, pp.97, 128.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### PARECER N.º329/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 1 e na 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 1165-DP-C/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 22.11.2013, a CITE recebeu em mão própria da ... S.A., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., a desempenhar funções de Técnica de vendas, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, abrangendo 4 trabalhadores, nos seguintes termos:

*“ Assunto: Parecer artº 63º do Código do Trabalho*

*Exmos Senhores*

*No seguimento do processo de despedimento colectivo iniciado em 14 de Novembro último, junto enviamos respectiva documentação, com vista a emissão de parecer no âmbito do disposto no artº 63º do Código do Trabalho, na medida em que o mesmo abrange a trabalhadora puérpera ...*

*Em anexo a seguinte documentação:*

*1. Carta de comunicação aos trabalhadores abrangidos nos termos do nº 3 do artº 360º do Código do Trabalho;*

*2. Comunicação à DGERT nos termos do nº5 do artº 360º do Código do Trabalho;*

*3. Acta das negociações levadas a cabo com os trabalhadores no dia 20 de Novembro;*

*4. Acordos alcançados com os trabalhadores relativos à data de cessação do contrato e à indemnização a pagar.*

*Mais informamos que a trabalhadora puérpera está informada do pedido do presente parecer.”*

- 1.2.** Em 14.11.2013 a empresa notificou a trabalhadora da intenção de proceder ao despedimento coletivo, conforme se transcreve:

*“ Despedimento Colectivo*

*Exmo. Senhor,*

*Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 360º do Código do Trabalho, e na sequência do processo de reestruturação que a ...S.A. vem a desenvolver, vimos pela presente comunicar a intenção de proceder a um Despedimento Colectivo, que abrange os trabalhadores constantes do Anexo à presente, no qual V.Exa. se encontra incluído.*

*Mais informamos que, nos termos legais, no prazo de cinco dias úteis a contar da presente data, os trabalhadores incluídos no procedimento de Despedimento Colectivo poderão designar, de entre eles, uma comissão representativa com o máximo de três elementos.*

*Com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar designa-se o próximo dia 20 de Novembro, pelas 11:00 horas, na ..., para início da fase de informações e negociações.*

*(...)”*

- 1.2.1.** Da carta enviada a 14.11.2013 à DGERT ( Direção – Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) são juntos os seguintes documentos: motivos do Despedimento Coletivo; Quadro de pessoal discriminado por

sectores organizacionais da empresa; Critérios para a seleção dos trabalhadores a abranger pelo Despedimento Coletivo; Indicação de trabalhadores a abranger pelo Despedimento Coletivo, incluindo as respetivas categorias profissionais; Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o Despedimento Coletivo; Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação.

**1.2.2.** Foi também comunicado por carta a 14.11.2013 e recebida a 15.11.2013 a Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro, com junção dos mesmos documentos anteriormente descritos.

**1.2.3.** Os fundamentos invocados para o despedimento coletivo são os que se seguem:

*“A ... iniciou a sua actividade em Portugal em 2011 tendo no exercício de 2011 atingido logo um volume de € 2.402.433,85, em linha com as expectativas e a sua dimensão, levando a pressupor um ano de 2012 positivo.*

*Sucedede que, com o agravamento das condições de financiamento da dívida externa, a economia portuguesa foi marcada pela interrupção do acesso a financiamento de mercado e pelo início do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) em Abril de 2011.*

*(...)*

*Em resultado ou como consequência, durante o ano de 2012 verificou-se uma redução drástica das oportunidades de negócio. O período de instabilidade e insegurança que a economia portuguesa atravessa determinou uma quebra acentuada no mercado de comercialização de material de escritório, na qual a ... actua em Portugal, nomeadamente em função da redução significativa de compras dos seus clientes, motivada por uma muito grande contenção de custos das empresas, mas também pela redução do seu nível de actividade e do número de pessoas ao seu serviço que naturalmente faz cair o consumo de material de escritório.*

*O período de recessão que a economia portuguesa atravessa determinou conseqüentemente um decréscimo na ..., com a conseqüente diminuição do seu volume de facturação, o qual em 2012 se situou em € 1.943.604,75, ou seja menos 19,10%, que em 2011 não obstante no ano de 2011 apenas ter exercido actividade em 11 meses, facto a que acresce a perda de rentabilidade das vendas, tendo a margem bruta registado em 2012 um decréscimo de cerca de 21,43 pontos percentuais (...) denotando-se uma redução e eficiência.*

*Esta tendência negativa mantém-se em 2013, já que o volume de vendas a Setembro de 2013 se situava apenas em 1.288M euros quando no período homólogo de 2012 se situava em 1.501M euros representando assim uma variação negativa de 13,7% com um total de custo operacional no período homólogo de 2012, 5% inferior ao de 2013. Em Outubro último, o EBITA já foi negativo em -465.351 mil euros.*

*A quebra de actividade e diminuição do volume de facturação, bem como de rentabilidade, obriga a organização a adaptações na estrutura de custos operacionais, bem como, À procura constante de novas soluções de abordagem do mercado e clientes e potenciais clientes, no entanto, nem uma nem outra solução, apesar de todos os esforços levados a cabo no último ano, se manifestou suficiente.*

*Face ao exposto, revela-se determinante para a viabilidade da ... a simplificação da estrutura que se encontrava estabelecida, racionalização da estrutura existente e dos custos associados, entre outros, os que respeitam a recursos humanos excedentários.*

*Efectivamente, em termos de recursos humanos, a ... tem a sua força de vendas dividida entre grande Porto e grande Lisboa, já que é nessas duas grandes zonas que se situam os seus clientes, bem como os seus potenciais clientes, empresas de pequena e média dimensão do tecido empresarial. Sucede que, o encerramento de muitas empresas, bem*

*como a baixa do volume de vendas em determinadas zonas, determina que por razões de rentabilidade as mesmas deixem de estar cobertas pela equipa de vendas, centrando-se esforços apenas nos principais clientes nos grandes centros, nomeadamente porque estes permitem com custos mais reduzidos de despesas de deslocação, obter maior rentabilidade.*

*Estão nessa situação a zona sul da cidade do Porto, em concreto Vila Nova de Gaia e demais concelhos limítrofes a sul do Douro, bem como todo o sul ( em concreto os concelhos de Setúbal, Almada, Barreiro) e o Oeste-norte ( Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Loures) da cidade de Lisboa e rio Tejo, e ainda a zona industrial de Lisboa no eixo Linda-a-velha-Algés, pois são estas as zonas onde o tecido empresarial nelas situado mais se ressentiu da crise e cuja deslocação tem custos significativos em virtude das distâncias que são necessárias percorrer entre um e outro cliente.*

*Ora, face à imperativa necessidade de redução de custos, nomeadamente com a equipa de vendas no terreno, cujo custo diário com deslocações é muito significativo em resultado das distâncias percorridas, como forma de garantir a manutenção da actividade dos demais, torna-se imperativo reduzir o número de técnicos de vendas no terreno, abandonando a actividade fora da cidade de Lisboa e Porto, zonas mais distantes onde os clientes estão mais dispersos, bem como mantendo técnicos de vendas em visitas na sua zona de residência evitando assim os elevados custos de deslocação entre a sua residência e a zona de actuação.*

*Face à supra referida diminuição da actividade, do volume de vendas e margem e à conseqüente necessidade de racionalização de custos de custos a opção terá que passar pela redução do número de técnicos de vendas no terreno e pela sua reorganização por forma a que mantenham a sua área de actuação na sua zona de residência.”*

**1.2.4.** Quanto aos objetivos da Reestruturação é dito que: “ *A política de reestruturação e extinção do programa de visitas a clientes em determinadas zonas industriais com menor concentração de empresas tem como principal objectivo adaptar a ... à nova realidade do mercado em que opera, de modo a permitir a manutenção de perspectivas de rentabilidade necessárias a um posicionamento concorrencial, visando garantir a sobrevivência de uma área de negócio e de formar a criar estabilidade financeira, solidez económica e níveis de rentabilidade, que lhe permitam estar no mercado até que seja possível o efectivo crescimento da economia.*

*A reestruturação, motivada pelo decréscimo da actividade global da ... , tem em vista a racionalização dos recursos da empresa, adaptando-se, assim, às alterações que se têm vindo a verificar no mercado, de modo a permitir a manutenção da ... no mercado em que esta desenvolve a sua actividade e redução das perdas.*

*Trata-se de reestruturar a ..., racionalizando, adaptando a mesma ao decréscimo de actividade e ao seu consequente sobredimensionamento, através da rentabilização de todos os seus recursos.”*

**1.2.5.** No que diz respeito à Reestruturação da Empresa diz-se, nomeadamente, o seguinte:

*“ (...) Assim, e face ao sobredimensionamento constatado, no que respeita aos recursos humanos, a política de reestruturação da ... orientou-se no sentido de que uma melhor afectação dos recursos disponíveis possibilitará um aumento da respectiva produtividade e reduzir o impacto do decréscimo da actividade.*

*Uma vez que a racionalização de tarefas não é suficiente para, por si só, ultrapassar os problemas estruturais que afectam a ..., em consequência do decréscimo da actividade exercida, com impacto negativo no negócio e na rentabilidade das vendas, constatou-se a necessidade de eliminar as visitas a clientes em 5 zonas:*

- *Sul do Douro;*
- *Norte cidade do Porto;*

- *Margem sul do Tejo;*
- *Zona Norte – Oeste de Lisboa – entre elas Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos, Cadaval, Azambuja, Frielas e Loures*
- *Linda-a-Velha, Caxias, Carnaxide, Algés e Alfragide*

*É de reorganizar a cidade de Lisboa reduzindo o número de técnicos de vendas na cidade, focados em clientes com volume de compras, tudo com o objectivo de evitar que a situação se venha a agravar no futuro, com sérias consequências para a ... e para todos aqueles que nela trabalham.*

*Nesse contexto procedeu-se à reestruturação orgânica da empresa, mediante a extinção de 5 zonas de visitas a clientes, e a reestruturação da zona de Lisboa cidade (...).*

*Com efeito, uma vez analisados de forma exaustiva todos os processos desenvolvidos internamente e analisada a possibilidade de redistribuição das tarefas a desempenhar, conclui-se que existem, actualmente, na ... situações de sobredimensionamento de pessoal em face do volume de negócio.*

*Da decisão inevitável de eliminação do mapa de visitas de cinco zonas de influência, e reorganização da zona de Lisboa cidade, resulta um excedente de quatro postos de trabalho que urge extinguir reduzindo-se desta forma os custos de exploração da ..., adaptando-se à evolução que se tem verificado no mercado, de modo a obstar a um desequilíbrio da situação financeira e a mante-la dentro do possível, face à actual conjuntura, comercialmente competitiva.*

*A ... estima fechar o ano financeiro com um resultado negativo de cerca de 548 mil euros, valor insustentável pelo terceiro ano consecutivo, já que em 2011 o resultado foi negativo em 869 mil euros e em 2012 em 483 mil euros, ou seja, segue a tendência negativa. Com a reestruturação ora planeada espera-se reduzir o resultado negativo para*

*cerca de 200 mil euros em 2014, representando assim uma significativa melhoria da sua situação financeira, ainda que isso represente uma significativa diminuição da actividade, que no entanto se espera poder ser recuperada com o relançamento da economia quando tal suceder.”*

**1.2.6.** Os critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir são os seguintes:

*“Os trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Colectivo foram seleccionados, atendendo aos seguintes critérios:*

- *Área geográfica de desempenho de funções;*
- *Custos de deslocação;*
- *Peso salarial;*
- *Antiguidade.”*

**1.2.7.** No que respeita aos trabalhadores a abranger pelo Despedimento Coletivo e respetivas categorias profissionais, são: ... – Técnico de Vendas; ... – Técnica de Vendas; ... – Técnico de Vendas e ... – Técnica de vendas.

**1.2.8.** O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento, é o que se transcreve:

*“Pretende efectuar-se o procedimento de Despedimento Colectivo no período que não exceda 50 (cinquenta) dias.”*

**1.2.9.** A compensação genérica a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo Despedimento Coletivo é a seguinte:

*“Não será concedida aos trabalhadores a despedir abrangidos pelo Despedimento Colectivo qualquer compensação genérica, para além daquela que resulta do disposto no artigo 366º do Código do Trabalho ou da estabelecida nos instrumentos de regulação colectiva de trabalho aplicáveis, sendo, quando aplicável, tido em conta o disposto no artigo 5º da Lei 69/2013, de 30 de Agosto.”*

- 1.3. A 21.11.2013 teve lugar uma reunião entre a ..., S.A., o Trabalhador ..., a advogada em representação da empresa, os trabalhadores abrangidos pelo processo de despedimento coletivo e o chefe de vendas e superior hierárquico de todos os trabalhadores abrangidos.
- 1.4. Da ata consta: a informação relativa aos motivos do despedimento coletivo, a proposta da data para cessação dos contratos de trabalho e a decisão de que a indemnização seria objeto de negociação individual com cada trabalhador.
- 1.5. A 29.11.2013 foram peticionados elementos relativos à empresa, ao quadro de pessoal, aos critérios de seleção dos trabalhadores e o contrato de trabalho da Trabalhadora especialmente protegida, cuja resposta foi dada a 03.12.2013.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
  - 2.1.1. Um dos considerandos da referida Directiva 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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 alínea e) do n.º 1 do artigo 496º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer prévio à inclusão em despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental.
- 2.4.** Nos termos do artigo 359º do novo Código do Trabalho:  
“1 – Considera-se despedimento colectivo 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, respectivamente, 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:

- 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”.

**2.5.** O despedimento coletivo deve obedecer ao procedimento previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio pela CITE, o empregador deve remeter cópia do processo a esta entidade, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).

**2.5.1.** De acordo com o artigo 360.º do Código do Trabalho, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo deve conter:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o 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.

- 2.6.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e 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 respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir.
- 2.7.** Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os trabalhadores objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade.
- 2.8.** De acordo com o processo em análise a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento consubstanciados em motivos de mercado e estruturais, indicou o número de trabalhadores a despedir (4), as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal (10) discriminado por setores organizacionais da empresa.
- 2.9.** No que concerne aos critérios de seleção a empresa atende aos seguintes: Área geográfica de desempenho de funções; Custo de deslocação; Peso salarial e antiguidade.
- 2.10.** Não obstante não se verificar o critério da antiguidade, dado que existe no quadro não oficial da empresa uma trabalhadora contratada a termo em 18.10.2013, a verdade é que foi realizado um acordo entre a entidade empregadora e a Trabalhadora especialmente protegida.

2.11. Consta do processo o acordo elaborado a 21.11.2013 entre a entidade empregadora, ..., S.A., e a trabalhadora Puérpera, ..., onde se diz:

*“ (...) Considerando que:*

- A. A ... iniciou em 14 de Novembro de 2013 um processo de despedimento colectivo que abrangeu a trabalhadora ...*
- B. A ... comunicou ser inevitável a decisão de despedimento não havendo qualquer possibilidade efectiva de redução do número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento.*
- C. A ... e ... chegaram à acordo quanto à data de cessação do contrato de trabalho que os liga, bem como o montante de indemnização a pagar.*

*Nestes termos é de boa-fé e de livre vontade celebrado o presente acordo o qual integrado pelos considerandos acima se rege pelo disposto nos pontos seguintes:*

- 1. O contrato de trabalho cessará no dia 31 de Dezembro de 2013.*
- 2. A indemnização ilíquida a pagar pela ... pela cessação do contrato em função da decisão de despedimento da Trabalhadora ... será de € 3.000,00, a que se acresce a quantia ilíquida de € 873,97, a título de indemnização pelo aviso prévio. Esta indemnização global é devida no dia 31 de Dezembro de 2013.*
- 3. Ao valor da indemnização global referida no ponto anterior acrescerá o valor integral dos subsídios devidos pela cessação e férias não gozadas no valor total ilíquido de € 2.044,57, os quais serão pagos a 31 de Dezembro de 2013.*
- 4. Sem prejuízo do valor referido em 4. acima, os valores da indemnização global e demais indemnização referida em 3. acima inclui todo e qualquer valor que não expressamente previsto em 3. que possa ser devido a ...*

*(...)*

*Feito em Lisboa, em duas vias de igual valor, aos 21 dias do mês de Novembro de 2013.”*

**2.11.** Neste sentido e por fim, não se vislumbram indícios de discriminação com base na maternidade, no que respeita à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera incluída no procedimento de despedimento coletivo.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pela ..., **S.A.**, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constituiu uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013, COM VOTO CONTRA DA  
CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES  
(CGTP)**

#### **Declaração de voto**

“ Voto contra da CGTP relativamente ao processo n.º 1165-DP-C/2013:  
Atendendo a que o despedimento possui como um dos seus requisitos a antiguidade, invocada pela empresa para nele incluir a trabalhadora especialmente protegida, consideramos que não se teve em atenção que existe na empresa uma trabalhadora que foi contratada a termo resolutivo certo, motivo pelo qual consideramos que não estão indubitavelmente afastados os indícios de discriminação, porquanto não se encontra, no nosso entender ilidida, a presunção contida no n.º2 do artigo 63º do Código do Trabalho.”

## Anexo 2

### PARECER N.º 262/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 985-FH/2013

#### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 08.10.2013 do ..., ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., a exercer funções de Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstetrícia, no Serviço de Urgência de Ginecologia e Obstetrícia.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora está datado de 20.08.2013 e é formulado nos termos que se transcrevem:

**1.2.1.** *“..., Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstétrica, a exercer funções no serviço de urgência de Obstetrícia/Ginecologia sob o n.º mecanográfico ..., vem por este meio solicitar que se digne a autorizar a alteração do horário para horário fixo ao abrigo do artigo 56 do CT, Lei 7/2009 de 12/02, para apoio ao seu filho ..., com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e cuja declaração médica integra o seu processo nesta instituição (...).”*

**1.2.3.** *“(...) Declaro ainda que o pedido de flexibilidade de horário efetuado anteriormente e por vós autorizado termina em 22/03/2013”.*

**1.3.** A trabalhadora anexou uma declaração médica da qual consta que o filho “... sofre de doença crónica (deficiência orgânica) e necessita efectuar diariamente terapêutica e vigilância.”

- 1.4. Por Ofício rececionado pela trabalhadora no dia 17.09.2013, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusar o pedido formulado, designadamente, com os fundamentos que constam de duas informações manuscritas que se transcrevem:

*“Esta enfª tem vindo a efetuar este horário, tendo este pedido terminado a 22/03/2013.*

*Torna-se extremamente complexo conciliar este pedido com a atual situação do serviço que passo a descrever.*

- 3 enfªs de atestado de longa duração por gravidez de risco (todas no 1º Trimestre da gravidez);*
- 1 enfª de Licença de maternidade;*
- Nesta data, 2 enfªs com horário de amamentação. Com isenção de horário noturno, tendo as crianças 2 e 3 anos de idade respetivamente;*
- Em breve, teremos um total de 6 elementos com horário de amamentação em simultâneo;*
- 3 enfªs com mais de 50 anos de idade, com isenção de horário noturno;*
- Nesta data 4 pedidos de horário flexível, sendo que 2 deles são de horário fixo de Manhãs de 2ª a 6ª feira com isenção de trabalho ao fim de semana.*

*Mais se informa que foram transferidas deste serviço 3 enfªs que não foram substituídas (... - Bloco Operatório/ ... – Urgência/ ... para a consulta).*

*Face ao exposto, o presente pedido traduzirá grandes dificuldades na elaboração dos horários e comprometerá a normal manutenção da atividade clínica com a segurança e a qualidade previsíveis.*

*... (1992)*

*21/08/2013”*

*“O atual número de enfermeiros com horários com isenções ou flexibilidades, à medida das suas necessidades, condiciona muito, ou mesmo inviabilizará por vezes a elaboração de uma escala que dê resposta às necessidades da unidade e que seja justa e equitativa para os restantes elementos; É preocupante a situação que se vislumbra.*

*Enf.<sup>a</sup> Chefe Coord. de Departamento*

*...*

*28.08.2013”*

**1.5.** A 09.10.2013 foram peticionados elementos ao Centro Hospitalar do ... relativos ao quadro do pessoal daquele serviço, ao número mínimo de pessoal necessário por turno e aos horários existentes;

**1.6.** Do documento recebido consta o seguinte:

*“Estão afetos ao Bloco de Partos 44 enfermeiros, estando apenas disponíveis os seguintes:*

*1 enfermeira chefe*

*17 enfermeiros generalistas*

*21 especialistas em Saúde Materna*

*(3 encontram-se com atestado por gravidez de risco e 2 pediram rescisão a partir de 1 de Novembro)*

*Os enfermeiros estão escalados da seguinte forma:*

*7 no turno da Manhã (4 especialistas e 3 generalistas)*

*7 no turno da Tarde (4 especialistas e 3 generalistas)*

*6 no turno da Noite (4 especialistas e 2 generalistas)*

*Os horários por turno são os seguintes:*

*Manhã: das 08 às 16 horas*

*Tarde: das 16 às 24 horas*

*Noite: das 00 às 08 horas”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

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

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

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

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do art. 57º do CT que “ o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

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

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

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

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

**2.3.4.** 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.<sup>120</sup>

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

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

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

<sup>120</sup>

Vide, artigo 57º, 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”.

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

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

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

**2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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 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.

- 2.7.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível do “*turno manhã, dias úteis*”.
- 2.8.** Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- 2.9.** Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário.
- 2.10.** Os motivos alegados pelo Centro Hospitalar do ..., ..., apesar de apresentar razões que possam indiciar exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora com filho portador de doença crónica (deficiência orgânica), ponha em causa esse funcionamento, uma vez

que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.11.** Cumpre referir que a CITE tem entendido que havendo uma alteração anormal das circunstâncias atuais que determinaram a possibilidade de gozo efetivo desse horário, o mesmo poderá ser reavaliado.
- 2.12.** No pedido formulado pela trabalhadora, datado de 20.08.2013, está registado, de forma manuscrita, ainda que algo dúbio, o dia 21.08.2013, como data da emissão de um parecer pela enfermeira ...
- 2.13.** Atendendo a que o texto elaborado pela enfermeira só poderia ser posterior à data da receção do pedido feito pela trabalhadora e que a intenção de recusa foi-lhe notificada em 17.09.2013, decorreram mais de 20 dias entre a data da receção e a notificação da intenção de recusar o pedido.
- 2.14.1.** Ora, a trabalhadora recebeu a intenção de recusa do pedido horário flexível a 17.09.2013, ainda que não tenha havido qualquer apreciação por parte da mesma, o hospital só remeteu o processo para a CITE a 04.10.2013, não cumprindo assim o prazo mencionado no n.º 5 do art.57º do CT.
- 2.14.** Nesse sentido, e conforme dispõe a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, acrescentando o n.º5 do art.57º do CT onde se diz que “ Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do trabalhador, o trabalhador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (...)”.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do Centro Hospitalar do ..., ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...**
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 01 DE NOVEMBRO DE 2013**

### Anexo 3

#### PARECER N.º 323/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de 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 1164-FH/2013

#### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 22.11.2013 da UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE ..., ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., a exercer funções de assistente operacional, no serviço de Urologia.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora está datado de 23.10.2013 e é formulado nos termos que se transcrevem:

**1.2.1.** *“Eu, ..., Assistente Operacional, com o número mecanográfico ... a exercer funções no serviço de Urologia em regime de CTI venho solicitar horário fixo (só manhãs) devido a ter à minha guarda uma bebé de 49 dias.*

*Essa bebé é minha sobrinha mas através da CPCJ (Proteção de Menores), a guarda dela foi-me dada provisoriamente durante 6 meses e findando esse período será feita nova avaliação para decidir se eu a adoptarei definitivamente ou continuará a guarda provisória durante mais um ano.*

*Ela ia ser enviada à nascença para uma instituição para adoção porque os pais são menores e nada tem para dar a esta bebé então fiquei eu com a guarda dela, mesmo já tendo 2 filhas.*

*Venho então por este meio pedir autorização de poder usufruir do direito mencionado no artigo 57º e 58º e 60º da parentalidade, visto que a bebé se encontra no meu agregado familiar e eu sou a sua tutora.”*

- 1.3.** A Trabalhadora anexou ao seu requerimento o Acordo de Promoção e Proteção da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de ..., no qual é identificada como responsável pela criança ..., nascida a ...
- 1.4.** O Acordo supra mencionado foi elaborado a 04.09.2013 por um prazo de 6 meses, sendo a sua data de revisão a 04.03.2014.
- 1.5.** A 12.11.2013 a Trabalhadora foi notificada, por e-mail, da recusa do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde de ..., ..., relativamente ao pedido por ela efetuado.
- 1.6.** Da resposta do Conselho de Administração consta o seguinte: “ (...) o atual horário de trabalho de V.Ex.<sup>a</sup> compreende a distribuição de turnos por manhãs, tardes e noites, de modo a conseguir manter a atividade assistencial, impreterível no âmbito de serviços hospitalares, nas vinte e quatro horas diárias e aquele que é requerido pressupõe a execução apenas de turnos diurnos, só nas manhãs, não revestindo qualquer caráter de real flexibilidade.

*Verifica-se, assim, que embora alegando impetrar a atribuição de um horário flexível, o que é efetivamente requerido por V. Ex.<sup>a</sup>, na prática e na verdade, é a atribuição de um horário fixo com dispensa de trabalho à tarde e à noite.*

*Não obstante, a partir do momento em que é solicitada a atribuição de um horário flexível ao abrigo dos dispositivos legais supra indicados, muito embora, na realidade, não seja esse o verdadeiro propósito do requerimento, o processo é tratado como se de um pedido real se tratasse, uma vez que a ... não tem o poder discriminatório de decidir quando está perante um pedido de horário flexível ou não, cabendo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego esta análise e interpretação.*

*Assim, depois de ser avaliada a exposição pelos respetivos responsáveis hierárquicos, informamos não ser possível diferir o S/pedido, nos precisos termos em que o apresentou, nos termos do n.º2 do art.57º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro e com os fundamentos da informação dos Serviços Hoteleiros com a referência n.º 131/SH/SA, de 4 de novembro de 2013 a qual mereceu a minha concordância e que anexo à presente informação, dando-se assim por reproduzido, para todos os efeitos legais, o seu teor integral, bem como as suas conclusões. (...)*

**1.7. Da Informação anexa dos Serviços Hoteleiros com o n.º131/SH/SA datada de 04.11.2013 diz-se que:**

*“Os Serviços Hoteleiros analisaram de forma cuidada e pormenorizadamente o pedido enviado pela Assistente Operacional ... a ... e que, ponderada a escassez de recursos humanos do serviço onde se encontra afeta e as imperiosas necessidades de garantir o funcionamento eficiente dos serviços a que cumpre dar resposta tem intenção de recusar o pedido, apontando a seguinte motivação:*

- *A trabalhadora encontra-se afeta ao Serviço de Urologia e desempenha funções que garantem a limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material, apoio ao serviço (...), a salubridade do serviço;*
- *Os Serviços Hoteleiros são responsáveis pela gestão dos Assistentes Operacionais, fomento e limpeza dos serviços;*
- *No referido serviço, o foco de afluência é diário em dias úteis e não úteis;*
- *Por determinação Interna, o horário do serviço é o seguinte:  
- 08:00 às 14:00 às 20:00; 20:00 às 08:00*
- *A equipa de assistentes operacionais a quem compete zelar pelas condições de higiene, limpeza e salubridade é constituída por 7 trabalhadores, encontrando-se a mesma no limite mínimo necessário a assegurar a totalidade das atividades que importam executar (...);*
- *A fim de minimizar os prejuízos que os horários que respondem às*

*necessidades de funcionamento do serviço em questão possam suscitar a estes trabalhadores, porém garantindo a prestação e continuidade destes serviços de natureza pública, os trabalhadores afetos encontram-se a exercer funções em regime de jornada contínua;*

- *Face à reduzida equipa no setor, não é possível encontrar disponibilidade por parte de outros funcionários, para substituição nas tardes, noites e fins-de-semana, pelo que todos têm de cumprir horário rotativo e os dias de descanso semanal;*
- *É necessário efetuar rotatividade dos trabalhadores entre serviços, em alguns casos, diariamente e, face à natureza do serviço, não é possível a alteração de escalas que se encontram atualmente em vigor. Os serviços com horários fixos já se encontram com necessidades semelhantes e com trabalhadores com limitações, dando resposta a Medicina trabalho;*
- *Considerando a escassez de recursos humanos evidenciada, outros pedidos semelhantes, o elevado número de pareceres oriundos da Medicina do Trabalho, onde são descritas limitações dos trabalhadores (...), e as restrições orçamentais e legislativas que em contexto de políticas nacionais de austeridade inpedem a inversão desta situação, é manifestamente impossível fixar à trabalhadora o horário pretendido, portanto o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga diária, como, e sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos e portanto do funcionamento do serviço, o qual se assume como absolutamente dependente de rotina apertada de limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material, apoio ao serviço, as quais em situação de faltas e férias já se revelam dificilmente garantidas.*  
*É aliás este mesmo cenário de escassez de recursos humanos que reforçam a inviabilidade de proceder à substituição da trabalhadora.”*

**1.8.** A 03.12.2013 foram peticionadas elementos à Unidade Local de Saúde de

... quanto ao quadro de pessoal do serviço em que a Trabalhadora está inserida, número mínimo de pessoal por dia / turno para o funcionamento do serviço de Urologia e, por último, os horários dos trabalhadores.

**1.9.** Da resposta enviada pelo Departamento de Recursos Humanos e Gestão Documental entende-se que: “ (...) *Nº de trabalhadores/quadro de pessoal do S.Urologia – 7*

*Turno da manhã – 2 (2ª a Domingo)*

*Turno da tarde – 1 (2ª, 4ª e 6ª feiras); 2 (3ª e 5ª)*

*Turno da noite – 1 (2ª a Domingo)”*

**1.10.** Segundo uma mensagem de correio eletrónico enviada pela Diretora dos Serviços Hoteleiros da ... clarifica-se: “*O nº de funcionários/dias necessários são os seguintes: - 2 AO manhã. – 1 AO tarde. – 1 AO noite. – 1 AO em descanso. – 1 AO em folga. – 1 AO para reforço de tardes às 3ªs e 5ªs feiras; substituição de ausências e férias.*”

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

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

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “*Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*”

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

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do art. 57º do CT que “ o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

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

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

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

**2.3.4.** 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.<sup>121</sup>

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

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

- d) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- e) 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;
- f) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos

---

<sup>121</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

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

**2.15.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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 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.

**2.16.** Tendo em conta o caso em análise, é de mencionar que de acordo com o preceituado no artigo 64º do Código do Trabalho, consagra-se um regime de proteção e de extensão dos direitos atribuídos aos progenitores aos/às trabalhadores/as que sejam considerados adotantes, tutores, pessoas a quem for deferida confiança judicial ou administrativa do/a menor, assim como ao cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o/a menor.

**2.17.** Neste artigo 64º do Código do Trabalho os direitos a beneficiar pela Trabalhadora são:

“ (...)

- a) *Dispensa para aleitação;*
- b) *Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;*
- c) *Falta para assistência a filho ou a neto;*
- d) *Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;*
- e) *Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;*
- f) *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.”*

**2.18.** Desta forma, atendendo ao objeto do parecer, destaque-se que a alínea f) do n.º 1 do supra mencionado artigo 64º do Código do Trabalho estende àqueles anteriormente referidos, nomeadamente, o benefício do direito a horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares.

**2.19.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível: “*só manhãs*”, por ter à sua guarda uma sobrinha nascida a 30.08.2013.

**2.20.** Neste sentido, os motivos alegados pela Unidade Local de Saúde de ..., ..., apesar de apresentar razões que possam indiciar exigências imperiosas do seu funcionamento, não evidencia objetivamente que o pretendido pela Trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, dado que, por um lado, não é concretizada a impossibilidade de alteração da rotação dos turnos e, por outro, não fica demonstrado que em função da atribuição do horário requerido pela Trabalhadora, os/as restantes seis trabalhadores/as, ainda que assegurando com maior regularidade os outros horários existentes, são

insuficientes para garantir o funcionamento do serviço nesse período de tempo.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.3. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE ..., ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...**
- 3.4. É de salientar que a entidade empregadora, UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE ..., ..., deverá proporcionar à trabalhadora, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do nº 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 12 DE DEZEMBRO DE 2013.**