



# **RELATÓRIO DE ESTÁGIO CURRICULAR**



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

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**Mestrado em Ciências Jurídicas Forenses**

**Tânia Silva Covela Alves**

**Aluna n.º: 003051**

**Orientador do Relatório de Estágio: Doutora Luísa Andias Gonçalves**

**Coordenadora do Estágio na CITE: Dr.ª Sandra Ribeiro**

**Ano letivo 2014/2015**

## **Agradecimentos**

Quero endereçar os meus sinceros agradecimentos, em primeiro lugar, à minha querida mãe, pelo apoio financeiro e emocional que me tem prestado ao longo de toda a minha vida e, em particular, ao longo de toda a minha carreira estudantil, bem como no âmbito da realização do presente Relatório de Estágio.

Ao meu esposo, que sempre demonstrou muito carinho, atenção, compreensão e preocupação pelo meu sucesso, a nível estudantil e profissional.

A todos os elementos da CITE – Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, em especial ao Dr. Pedro Faria e à Dra. Isabel Britis, que me apoiaram, incondicionalmente, durante o período de estágio e que a todos os níveis muitos ensinamentos me transmitiram, isto sem deixar de lado a amizade e o carinho que sempre tiveram e demonstraram por mim.

À então Presidente da CITE, Dra. Sandra Ribeiro, pelo acolhimento e simpatia que para comigo demonstrou, desde o primeiro dia que entrei nas instalações a que presidia.

À Professora Luísa Andias Gonçalves que com muita paciência, amizade, dedicação prudência e zelo, me orientou na realização do presente relatório.

A todos os que, direta ou indiretamente, contribuíram para o meu sucesso e para que alcançasse o nível académico ora alcançado, deixo aqui também o meu agradecimento.

Muito obrigada a todos.

## Índice

Índice.....	3
Abreviaturas .....	6
Modo de citar .....	8
1. Introdução .....	9
2. Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.....	10
2.1. Apresentação .....	10
2.2. Composição.....	11
2.3. Áreas de Atividade .....	12
2.3.1. Gestão e Coordenação .....	12
2.3.2. Jurídica.....	12
2.3.3. Projetos e Formação.....	13
2.3.4. Internacional.....	15
2.3.5. Documentação.....	15
2.4. Competência.....	16
2.5. Integração, duração e atividades desenvolvidas no estágio.....	17
2.5.1. Integração .....	17
2.5.2. Duração e atividades desenvolvidas no Estágio.....	18
3. Enquadramento das atividades desenvolvidas .....	22
3.1. Igualdade/Discriminação.....	23
3.1.1. Igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no acesso ao emprego.....	25
3.1.2. Assédio sexual e moral.....	29
3.2. Parentalidade .....	30
3.2.1. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez.....	32
3.2.2. Licença por interrupção da gravidez.....	33
3.2.3. Licença parental.....	33
3.2.3.1. Licença parental inicial .....	34

3.2.3.2. Licença parental inicial exclusiva da mãe .....	35
3.2.3.3. Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro .....	36
3.2.3.4. Licença parental inicial exclusiva do pai .....	36
3.2.4. Licença por adoção.....	37
3.2.5. Licença parental complementar.....	37
3.2.6. Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde .....	39
3.2.7. Dispensa para consulta pré-natal.....	40
3.2.8. Dispensa de prestação de trabalho no período noturno e trabalho suplementar .....	40
3.2.9. Dispensa para amamentação/ aleitação .....	42
3.2.10. Faltas para assistência a filhos e netos .....	43
3.2.11. Licença para assistência a filhos .....	45
3.2.12. Trabalho a tempo parcial.....	45
3.2.13. Horário flexível .....	49
3.2.14. Proteção no âmbito da parentalidade na cessação e não renovação do contrato de trabalho .....	57
4. Relevância do Estágio.....	61
5. Relação orientador-aluno .....	62
6. Conclusão.....	63
Bibliografia.....	64
Anexos.....	67
Anexo 1 .....	67
Anexo 2.....	70
Anexo 3.....	85

## **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  
BUSINESSEUROPE: Confederação das Empresas Europeias  
CAP: Confederação dos Agricultores de Portugal  
CC: Código Civil  
CCP: Confederação do Comércio Português  
CEE: Comunidade Económica Europeia  
CEEP: Centro Europeu dos Empregadores e Empresas que fornecem Serviços Públicos  
CES: Confederação Europeia dos Sindicatos  
CGTP-IN: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional  
CIP: Confederação Empresarial de Portugal  
CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego  
CRP: Constituição da República Portuguesa  
CT: Código do Trabalho  
CTP: Confederação do Turismo Português  
DG-C: Despedimento de Trabalhadora Grávida - Coletivo  
DUDH: Declaração Universal dos Direitos do Homem  
FDUNL: Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa  
FH: Flexibilidade de Horário  
IGEN: Igualdade de Género  
IRCT: Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho  
Cit: citada  
OIT: Organização Internacional do Trabalho  
ONU: Organização das Nações Unidas  
PIDESC: Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais  
QX: Queixa  
UE: União Europeia  
UEAPME: União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas

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

UGT: União Geral de Trabalhadores

UNICE: União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa

TP: Tempo Parcial

**Indicação do número de caracteres de texto: 134260**

## **Modo de citar**

No presente trabalho, a primeira citação das obras será feita, em nota de rodapé, com indicação de todos os elementos constantes da lista final de bibliografia, acrescida da referência às páginas consultadas. As citações seguintes serão abreviadas, delas constando apenas o nome do/a/s autor/a/es, seguido de *cit.* e da referência às páginas consultadas. Existindo mais do que uma obra do/a/s mesmo/a/es autor/a/es, indicar-se-á, de forma abreviada, o título da obra ou artigo em causa.

## **1. Introdução**

O presente Relatório de Estágio enquadra-se no âmbito do trabalho final de mestrado em Direito, o qual representa o culminar de um estágio curricular, que teve a duração de cinco meses, realizado na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Começaremos por fazer uma apresentação da entidade de estágio, bem como dos objetivos pretendidos com a realização do mesmo. Daremos conta da estrutura e composição da CITE e apresentaremos as suas competências e principais áreas de atividade. Enunciaremos, relativamente ao estágio, em concreto, as atividades por nós desenvolvidas e a sua duração.

Seguidamente, descreveremos o trabalho que realizámos no departamento que integrámos, na área jurídico-laboral. Para clareza de exposição, dividimos a análise em dois pontos: igualdade/discriminação e parentalidade. Aqui aproveitaremos para expor as matérias que estão na base das atividades que realizámos e refletir sobre elas, dando conta, de forma intercalada, das diferentes tarefas que desempenhámos. Este é, por isso, o ponto mais desenvolvido do relatório.

Por fim, procuraremos refletir sobre a relevância do estágio, as relações com os orientadores do mesmo, bem como retirar algumas conclusões.

## 2. Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

### 2.1. Apresentação

A CITE localiza-se no distrito de Lisboa, mais concretamente, na Rua Viriato n.º 7-1.º 2.º e 3.º andares, código postal n.º 1050-233.

A CITE foi fundada a 20 de setembro de 1979, através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro<sup>1</sup>, com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades no trabalho, no emprego e na formação profissional, entre homens e mulheres.

Trata-se de um órgão colegial tripartido<sup>2</sup>, dotado de personalidade jurídica e de autonomia administrativa<sup>3</sup>, sob tutela do Ministério da Economia e do Emprego, com supervisão articulada do membro do governo responsável pela área da Solidariedade e da Segurança Social e do membro do governo responsável pela área da igualdade de género<sup>4</sup>.

Para além de divulgar e informar, a CITE aprecia queixas apresentadas por qualquer entidade, por violação de direitos relacionados com a igualdade de oportunidades entre os dois sexos no trabalho, no emprego e na formação profissional.

A igualdade entre homens e mulheres é um aspeto essencial num Estado democrático e soberano como o Português, tratando-se de um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa, intimamente ligado à dignidade da pessoa humana, o que se encontra devidamente consagrado no artigo 1.º da CRP.

É por estarmos perante um direito fundamental, que cabe ao Estado, como tarefa essencial, promover e garantir a igualdade entre homens e mulheres, em conformidade com o

---

<sup>1</sup> Vide n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro de 1979, que refere: “*o presente diploma visa garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa*”. Foi neste seguimento que, pouco depois do 25 de abril, foi criada a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

<sup>2</sup> A CITE tem uma composição tripartida – 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (CGTP-IN e UGT) e 4 representantes patronais (CCP, CIP, CAP e CTP).

<sup>3</sup> A CITE tem poder de praticar atos administrativos verticalmente definitivos, atos finais, no sentido de que constituem a última palavra da Administração, nessa qualidade insuscetíveis de censura por outros órgãos administrativos e só sindicáveis pelos tribunais administrativos.

<sup>4</sup> O Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, define a orgânica da CITE.

preceituado no artigo 9.º nas suas alíneas b) e d) da CRP.

Conforme se pode perceber do preceituado nos artigos 13.º 26.º *in fine*, e 58.º da CRP, a igualdade de género traduz-se na igualdade de tratamento, proteção, poder e participação de homens e mulheres em todas as dimensões da vida pública e privada, bem como no direito ao trabalho.

Embora o direito à igualdade esteja devidamente tutelado e imposto a todo o cidadão português, os obstáculos e os entraves à igualdade real continuam a existir<sup>5</sup>. A CITE tem envidado esforços no sentido de promover a igualdade entre homens e mulheres<sup>6</sup>.

## 2.2. Composição

De um modo geral, a CITE é composta por um Presidente, um Vice-Presidente, 16 Técnicos Superiores, cinco Assistentes Técnicos e três Assistentes Operacionais, perfazendo um total de 26 pessoas afetas à CITE.

Ao longo da realização do estágio<sup>7</sup>, a CITE era dirigida por uma Presidente, a Dra. Sandra Ribeiro, que era coadjuvada pela Vice-Presidente, a Dra. Natividade Coelho. Por terem cessado funções, a CITE é atualmente presidida pela Dra. Joana Rabaça Giria, que até este momento não se encontra coadjuvada. A CITE apresenta ainda cargos de direção superiores de 1.º e 2.º grau, respetivamente, e é composta também pelos seguintes membros:

- Representante do ministério com atribuições na área de Emprego, que preside;
- Representante do ministério com atribuições na área de Igualdade;

---

<sup>5</sup> Como refere MARIA DO CÉU DA CUNHA REGO, “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” – «A construção da Igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa», in FERREIRA, Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, 2ª edição, CITE, Lisboa, 2012, p.57.

<sup>6</sup> Veja-se o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, que refere: “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). Refere ainda que pelo presente diploma visa criar-se, por um lado, normas que definem o enquadramento legal adequado à transposição dos princípios constitucionais para a realidade do mundo e do direito laborais, por outro lado, mecanismos de actuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios”.

<sup>7</sup> A então presidente da CITE, Dra Sandra Ribeiro, cessou as suas funções no dia 01 de janeiro de 2015.

- Representante do ministério com atribuições na área de Administração Pública;
- Representante do ministério com atribuições na área de Solidariedade e da Segurança Social;
- Representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
- Representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Os membros da CITE são passíveis de substituição, a todo o tempo, pela entidade representante, sendo que, para além destes membros, se deve sempre indicar pelo menos um suplente, para que o mesmo se apresente nas reuniões, em caso de impossibilidade do representante. (artigos 6.º e 7.º n.º 1, do Decreto-lei n.º 76/2012, de 20 de março).

## **2.3. Áreas de Atividade**

### ***2.3.1. Gestão e Coordenação***

Esta área é responsável por assegurar a gestão financeira, administrativa e de recursos humanos. Cabe-lhe, ainda, a articulação entre as diversas áreas, designadamente a sua coordenação, acompanhamento e monitorização. No âmbito dos instrumentos de gestão, esta área assegura o cumprimento dos procedimentos, prazos e objetivos estabelecidos, bem como promove e assegura o regular funcionamento da Comissão e seus membros. Incumbe ainda à *Gestão e Coordenação* representar o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias, garantindo as relações com o exterior, utentes e demais parceiros.

### ***2.3.2. Jurídica***

A área jurídica é responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação, na área laboral. Para além de apreciar a legalidade, a área jurídica é também

responsável pela colaboração, promoção e acompanhamento do diálogo social, em matéria de igualdade de género. Daí realizar atendimentos especializados, nomeadamente o da linha verde, realizar o atendimento presencial e ainda dar resposta, por escrito ou oralmente, às questões colocadas à CITE, via correio eletrónico. Assegura ainda o apoio e assessoria jurídica à Comissão.

No nosso entender, este departamento é de suma importância, pois, para além das tarefas supramencionadas que realiza, apresenta um atendimento especializado ao público em geral e colabora nas atividades de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE. Cabe-lhe, ainda, articular e estabelecer a ligação jurídica com a ACT.

Foi nesta área que realizámos todo o nosso trabalho, no âmbito do estágio curricular, para a obtenção de grau de Mestre em Direito.

### ***2.3.3. Projetos e Formação***

A presente área tem como principal objetivo colaborar na promoção do diálogo social na área da igualdade entre homens e mulheres, no mundo laboral.

É nesta área que se promovem e elaboram estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho, competindo-lhe ainda efetuar a conceção e desenvolvimento de projetos, a formação em igualdade de género na área laboral, para públicos estratégicos, a cooperação a nível nacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos relacionados com a missão da CITE.

A título de exemplo, enunciamos alguns dos projetos e formações ainda em curso, promovidos pela CITE através deste departamento, que também se revestem de uma importância essencial, nesta instituição:

#### **a) Assédio sexual e moral no local de trabalho**

O presente projeto visa diagnosticar e caracterizar as situações existentes sobre o assédio moral e sexual nos locais de trabalho, em Portugal, com os objetivos de se poder dispor de informação atualizada, de aumentar a sensibilidade na sociedade portuguesa relativamente a estas

questões e ainda de promover a troca de experiências e de aprendizagens entre Portugal e a Noruega, no que concerne ao assédio moral e sexual no local de trabalho.

### **b) O papel dos homens na Igualdade de Género**

Com vista a orientar perspetivas futuras, deu-se início ao aludido projeto, cujo objetivo essencial se centra na análise dos desenvolvimentos mais significativos nas políticas nacionais, relativamente ao homem e à igualdade de género, na promoção do conhecimento e na sensibilização sobre o papel do homem e sobre a igualdade de género em Portugal.

### **c) Estudo e Desenvolvimento da Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: Calculadora DSG<sup>8</sup>**

Este projeto surge com os objetivos de reconhecer e identificar as causas intrínsecas que potenciam a persistência das disparidades salariais entre homens e mulheres, promover uma reflexão estratégica por parte das empresas sobre as remunerações atribuídas a homens e mulheres e implementar um processo contínuo e sistemático de comparação do desempenho das Organizações<sup>9</sup>.

### **d) Formação**

A formação é uma das competências inerentes à CITE, que tem vindo a fomentar, a acompanhar e a participar nos diálogos sociais e em formações que versem sobre matérias relativas à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, ao assédio moral e sexual, entre outros.

Encontram-se a decorrer, em estreita ligação e articulação com os projetos suprarreferidos, as seguintes sessões de formação:

- *Workshop* sobre os resultados do diagnóstico ao assédio em Portugal;
- Formação sobre prevenção e combate ao assédio no local de trabalho;
- Ações de formação piloto<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Para consulta, veja-se o site <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos.html>, consultado pela última vez em 04.12.2014.

<sup>9</sup> Veja-se também <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos021.html>, consultado pela última vez em 04.12.2014.

<sup>10</sup> Para consulta, veja-se [http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos\\_eea\\_grants\\_001.html](http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_001.html), consultado pela última vez em 04.12.2014.

#### **2.3.4. Internacional**

Esta área é responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Cabe-lhe ainda a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

Para dar seguimento às suas tarefas, a nível local e internacional, a CITE conta, a título representativo, com o apoio de algumas estruturas comunitárias e internacionais, a saber:

- Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, Comissão Europeia;
- Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS;
- European Gender Equality Standard;
- Grupos de trabalho de peritos em igualdade de género, prévios a reuniões e outras iniciativas das presidências europeias.
- Mecanismo de Revisão Periódica Universal do Conselho de Direitos Humanos, Nações Unidas;
- National Equality Bodies, Comissão Europeia;
- Rede Europeia de Mecanismos de Igualdade (EQUINET)<sup>11</sup>.

#### **2.3.5. Documentação**

A área da *Documentação* assegura a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, no trabalho, no emprego e na formação profissional, competindo-lhe:

- Disponibilizar informações no sítio da CITE;
- Divulgar as atividades da CITE e os direitos e deveres dos trabalhadores ou das trabalhadoras das entidades empregadoras;

---

<sup>11</sup> Encontra-se disponível para consulta em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/internacional.html>. Visualizado pela última vez em 04.12.2014.

- Apoiar a edição de publicações e estudos sobre a igualdade de género e conciliação;
- Criar e manter em funcionamento um centro de documentação;
- Assegurar a gestão do arquivo e acervo de materiais e publicações.

## **2.4. Competência**

Sendo a CITE uma entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral e, reconhecendo-lhe essa competência, o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, pautou-se por manter aquilo que eram as competências da CITE, estabelecidas no Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.

É competência da CITE, enquanto órgão que visa não só a promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, mas também a proteção na parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor público, privado e cooperativo, o seguinte:

- Emitir pareceres e analisar queixas, a pedido de qualquer pessoa interessada;
- Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador ou trabalhadora no gozo de licença parental;
- Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos;
- Facultar informação e apoio jurídico;
- Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho e no emprego, constantes de regulamentação coletiva de trabalho;
- Dar assistência às vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, no emprego ou na formação profissional;
- Realizar diligências de conciliação, em caso de conflito individual, quando solicitado por ambas as partes;

- Recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do Emprego e da Administração Pública a adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres, no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- Promover o diálogo social, na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral;
- Promover e elaborar estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho, conceção e desenvolvimento de projetos;
- Formar em igualdade de género na área laboral, para públicos estratégicos;
- Cooperar, a nível nacional e internacional, com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos afins da missão da CITE.
- Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva no domínio laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou ainda por iniciativa própria.<sup>12</sup>

## **2.5. Integração, duração e atividades desenvolvidas no estágio**

### **2.5.1. Integração**

A nossa integração na CITE foi muito boa, pois, logo à partida, a Presidente da CITE, Dra. Sandra Ribeiro, apresentou-nos todos os departamentos, o que nos criou a oportunidade de conhecer os funcionários da instituição, bem como de trocar algumas impressões com eles, uma vez que foram extremamente simpáticos e acolhedores.

É de realçar que o papel da Sr.<sup>a</sup> Presidente foi essencial, tendo-nos apoiado com muita dedicação, persistência e vontade incondicionais.

---

<sup>12</sup> Vide artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, disponível no sítio da CITE em [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DecLei\\_76\\_2012.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DecLei_76_2012.pdf)

O período de estágio revelou-se muito enriquecedor, quer em termos pessoais, quer em termos profissionais.

### ***2.5.2. Duração e atividades desenvolvidas no Estágio***

O estágio na CITE teve uma duração de cinco meses. Iniciou-se em 1 de julho de 2014 e terminou a 1 de dezembro de 2014. Ao longo do estágio, foi adotada uma forma de trabalho numa vertente mais prática do que a que fora inicialmente estipulada. Tendo sido várias as atividades desenvolvidas, optou-se por avançar e distinguir três fases que integraram o referido estágio e que passamos, de seguida, a descrever:

#### ***1ª Fase***

Esta fase centrou-se na leitura de alguns pareceres elaborados pela CITE, bem como de manuais facultados pela CITE, mais concretamente: os estudos 6 (*A vida familiar no masculino - Negociando velhas e novas masculinidades*), 7 (*A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego - políticas e circunstâncias*) e 8 (*O valor do tempo: Quantas horas te faltam ao dia*) e 9 (*estratégias e desafios de um percurso*). Estes manuais são elaborados no âmbito dos estudos realizados pela CITE, numa determinada investigação. Esta fase centrou-se também na leitura da Lei Orgânica da CITE, Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março; do Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho; do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril; da Lei n.º 35/2004, de 29 de junho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto; da Lei n.º 7/2009, de 14 de outubro, entre outros documentos.

#### ***2ª Fase***

Esta fase centrou-se no atendimento telefónico de pessoas que apresentavam dúvidas relativamente aos seus direitos e deveres, no sentido de poderem conciliar a vida privada com a vida profissional, por existirem responsabilidades familiares impreteríveis, bem como no esclarecimento de dúvidas que eram encaminhadas para a CITE por correio eletrónico, sendo

que, depois de recebido o correio, era da nossa responsabilidade entrar em contacto com as pessoas para esclarecer as dúvidas colocadas.

Para além disso, realizámos também atendimentos presenciais.

### **3ª Fase**

Esta fase centrou-se na receção de queixas e pedidos de pareceres por parte do/a trabalhador/a e da entidade patronal, para que, posteriormente, se procedesse à elaboração de um parecer jurídico sobre a questão em causa, bem como ao projeto de arquivamento, caso ocorressem situações para o efeito.

Fizeram parte das tarefas exercidas na CITE, nesta fase, as seguintes:

- Elaboração de parecer prévio e pareceres meramente consultivos nos casos de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental;
- Elaboração de pareceres prévios e pareceres meramente consultivos, nos casos em que houvesse intenção de recusa, pela entidade empregadora, de prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- Análise das comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação do contrato de trabalho a termo, sempre que estivesse em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- Comunicação ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral (ACT) da realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo;
- Recolha e elaboração de pedidos de elementos, ou informações adicionais (contraditório) que facilitassem a resolução do litígio e a elaboração de um parecer mais assertivo;
- Registo dos ofícios elaborados em *smart doc*, dando saída dos mesmos e notificando a funcionária competente, para que formalizasse a saída do documento para sua distribuição ao destinatário;
- Apresentação oral dos pareceres elaborados na reunião de juristas, para discussão, e na reunião tripartida, para aprovação;

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

- Enumeração e lançamento dos pareceres aprovados, retificando-os e colocando-os no *smart doc*, para distribuição e publicação;
- Resposta a pedidos de informações apresentados via eletrónica e por telefone.

Os **pareceres jurídicos**<sup>13</sup>, após a sua elaboração, são sempre discutidos nas reuniões de juristas e apresentados nas reuniões da “Tripartida”, sendo submetidos à apreciação dos seus membros, para eventuais correções, pedidos de esclarecimento, alteração da posição tomada e, por fim, votação.

Os pareceres elaborados carecem de uma aprovação por maioria dos votos dos membros presentes, desde que na reunião em plenário esteja presente a maior parte dos seus membros. Não sendo aprovado, o parecer deve ser refeito, tendo sempre em conta os prazos, e depois novamente apresentado aos membros, para sua anuência e submissão às partes em litígio.

Tratando-se de parecer vinculativo, as partes são obrigadas ao seu cumprimento, salvo se existir uma decisão judicial que decida em sentido contrário. Porém, se qualquer das partes não concordar com o conteúdo, bem como com a decisão constante do parecer emitido, poderá reclamar junto da CITE que, de imediato, procederá à análise da reclamação e emitirá uma resposta à mesma.

Os pareceres meramente consultivos não têm carácter vinculativo e são emitidos em virtude de se ter submetido uma queixa à CITE, pelo facto de ter ocorrido uma situação de discriminação e recusa de autorização do pedido a que o trabalhador tem direito, no âmbito da parentalidade.

Têm carácter vinculativo os pareceres prévios, emitidos em virtude de a entidade patronal ter solicitado um parecer, pelo facto de ter recebido por parte de um seu funcionário um pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, que pretenda recusar, ou em casos de

---

<sup>13</sup> O parecer jurídico é o meio pelo qual a CITE, instituição pública investida de poderes e representante da Administração Pública, exterioriza declarações administrativas, visando produzir efeitos jurídicos, com o objetivo de cumprir as finalidades a que a Administração Pública se propõe, ficando adstrita ao controle do Judiciário. Na verdade, segundo DIOGO FREITAS DO AMARAL, vários são os problemas de delimitação do conceito do ato administrativo. Tem-se entendido, contudo, que o ato administrativo é uma conduta voluntária, produtora de efeitos jurídicos, visando alcançar determinado resultado. Assumimos que os pareceres jurídicos emitidos pela CITE são verdadeiros atos administrativos (atos válidos e eficazes), pois constituem uma declaração unilateral de vontades, de desejos, de conhecimentos ou de juízos, que é praticada por um órgão da Administração Pública, no exercício de um poder público - AMARAL, Diogo Freitas do, *Curso de Direito Administrativo*, Vol. II, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 210-212.

despedimento de trabalhadores protegidos por lei<sup>14</sup>. A CITE tem um prazo de 30 dias úteis para emitir o parecer, sob pena de se considerar que a CITE concorda com a pretensão da entidade patronal.

No que diz respeito à realização de pareceres prévios, ao longo do Estágio Curricular, na CITE, cumpre referir que elaborámos um total de 13 pareceres, a saber:

1. Processo n.º 831/CITE/2014 - parecer n.º 299/CITE/2014
2. Processo n.º 837/FH/2014 - parecer n.º 300/CITE/2014
3. Processo n.º 886/FH/2014 - parecer n.º 318/CITE/2014
4. Processo n.º 907/DG-C/2014 - parecer n.º 319/CITE/2014
5. Processo n.º 922/FH/2014 - parecer n.º 320/CITE/2014
6. Processo n.º 947/TP/2014 - parecer n.º 336/CITE/2014
7. Processo n.º 971/DG/2014 - Parecer n.º 337/CITE/2014
8. Processo n.º 1000/FH/2014 - parecer n.º 356/CITE/2014
9. Processo n.º 1101/FH/2014 - parecer n.º 379/CITE/2014
10. Processo n.º 1006/FH/2014 - parecer n.º 357/CITE/2014
11. Processo n.º 1027/FH/2014 - parecer n.º 358/CITE/2014
12. Processo n.º 1088/FH/2014 - parecer n.º 378/CITE/2014
13. Processo n.º 1123/FH/2014 - parecer n.º 380/CITE/2014

São não vinculativos os pareceres emitidos em virtude de ocorrer uma situação de discriminação ou recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível ou a tempo parcial e despedimento ilegal de trabalhadores/as protegidos/as, reportada à CITE pelo/a trabalhador/a. Estes pareceres, para além de não terem prazos para a sua emissão, são meramente consultivos.

No âmbito do estágio, foram-nos distribuídas 13 queixas, a saber: 312/QX/2014; 489/QX/2014; 495/QX/2014; 564/QX/2014; 662/QX/2014; 732/QX/2014; 767/QX/2014; 831/QX/2014; 832/QX/2014; 875/QX/2014; 884/QX/2014; 957/QX/2014; 1035/QX/2014. Oito dos processos foram concluídos. Os restantes foram estudados, analisados e enviados para a ACT, sendo que três deles ficaram em fase de conclusão e dois apenas foram estudados e analisados, tendo sido enviado um pedido de autorização ao/a queixoso/a, para que a CITE

---

<sup>14</sup> Veja-se artigo 33.º do CT.

pudesse entrar em contacto com a entidade patronal do/a mesmo/a. Contudo, até à data do término do estágio, os/as queixosos/as não tinham procedido à junção da solicitada declaração.

No que diz respeito à **Linha Verde**, tivemos a oportunidade de realizar 127 atendimentos telefónicos, sempre com o apoio do Jurista Sénior da CITE, o Dr. Pedro Faria.

Para cumprir o Plano de Estágio proposto, para além do já enunciado, realizámos seis **atendimentos presenciais**.

Acresce que foram elaboradas 19 respostas a **pedidos de informação colocados por correio eletrónico**.

Para finalizar este capítulo, cumpre referir que redigimos **cinco projetos de arquivamento**<sup>15</sup>, relativamente a queixas que nos foram distribuídas, a saber: Processo n.º 312/QX/2014; 495/QX/2014; 564/QX/2014; 832/QX/2014; e 884/QX/2014.

### **3. Enquadramento das atividades desenvolvidas**

O presente capítulo tem por finalidade identificar e explorar as matérias que foram alvo de estudo, aprofundamento, desenvolvimento e discussão, ao longo da realização do estágio. Para melhor entendimento, julgamos ser pertinente, numa primeira fase, abordar o conceito de igualdade/discriminação, bem como refletir sobre a igualdade/discriminação no acesso ao trabalho e ao emprego.

---

<sup>15</sup> O arquivamento é um ato administrativo que tem por função dar como sem efeito uma queixa eventualmente remetida à CITE, em virtude de não se justificar a manutenção desse mesmo processo, não obstante o mesmo poder ser reaberto ou formulada uma nova queixa. O arquivamento é antecedido de um “projeto de arquivamento”, apresentado na reunião da “Tripartida”, onde se encontram reunidos todos os membros do coro da CITE, que decidirá, por maioria, sobre o arquivamento do processo. São fundamentos para o arquivamento do processo, nomeadamente, os seguintes: a desistência por parte do queixoso; o acordo estabelecido entre as partes; a não existência de irregularidades aquando da verificação efetuada pela ACT, no local onde o queixoso exerce a atividade laboral; a existência de um desinteresse, por parte do queixoso, em colaborar no processo; o facto de, depois de efetuadas as devidas diligências pela ACT, a mesma chegar à conclusão de que não existem irregularidades a serem praticadas na empresa que foi alvo de queixa.

A Constituição é a Lei mãe da sociedade portuguesa, assumindo um papel essencial na sua regulação, uma vez que tem um papel organizador e expressivo, pois consagra e garante os direitos e deveres fundamentais do cidadão, de entre outros aspetos essenciais para um bom funcionamento do Estado de direito democrático<sup>16</sup>. Assim, introduziremos este capítulo, fazendo menção ao tratamento dado pela CRP ao princípio da igualdade.

### 3.1. Igualdade/Discriminação

Nos termos legalmente descritos, entende-se a igualdade como sendo um princípio que pressupõe a existência de não diferenciação entre os cidadãos, sendo que ninguém deve ser privilegiado ou prejudicado em virtude da sua orientação sexual, ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social<sup>17</sup>.

Tendo como base o conceito de igualdade ora exposto, bem como o preceituado nos artigos 2.º e 3.º da Lei n.º 105/97, de 13 de setembro, pode dizer-se que é discriminação todo e qualquer tipo de distinção, exclusão, preferência ou restrição que se baseie no sexo, para a recusa de reconhecimento, gozo ou exercício de determinado direito ou dever<sup>18</sup>.

Ora, se assim é, tanto o homem como a mulher têm direito de igualdade de tratamento em qualquer que seja a situação e circunstância, sem prejuízo de eventuais exceções consagradas na lei e determinadas em virtude de ocorrência de alterações de circunstâncias e de situações específicas.

O artigo 58.º da CRP estabelece que todo o cidadão tem “*direito à igualdade na escolha de profissões ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categoria profissional*”.

Para salientar a igualdade entre as pessoas, bem como a necessidade de lutar contra todas as formas de discriminação, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 26.º veio

---

<sup>16</sup> Vide artigo 2.º da CRP.

<sup>17</sup> Vide artigo 13.º da CRP.

<sup>18</sup> Sobre este aspeto, chama-se também a atenção para o *Acórdão do Tribunal de Justiça* de 11 de setembro de 2000, que opôs *Tanja Kreil a Bundesrepublik Deutschland*, Processo C-285/98, publicado na Colectânea de Jurisprudência 2000, página I-71 e 72 <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=pt&jur=C.T.F&num=C-285/98&td=ALL> e consultado pela última vez em 12.02.2015, que refere que o princípio da igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo.

estabelecer alguns direitos pessoais, referindo no seu n.º 1 que “a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reservada intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação”.

Trata-se de um desígnio nacional, articulado fundamentalmente para a promoção da igualdade e não discriminação entre os cidadãos e, em específico, entre homens e mulheres. Para além de ser um desígnio nacional, é também internacional, demonstrado, nomeadamente, através da Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho. Há ainda que destacar algumas organizações (como a ONU<sup>19</sup> e a OIT<sup>20</sup>) e diplomas (como a DUDH<sup>21</sup> e o PIDESC<sup>22</sup>) que desempenham um papel relevante e lutam a favor desta causa nobre e social, a nível internacional.

Estamos assim perante um princípio fundamental do Direito do Trabalho, do qual resulta, como já se referenciou, a proibição de comportamentos discriminatórios por parte do empregador. Assim, veio o artigo 25.º n.º 1, do CT estabelecer que “o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior”.

A lei preocupa-se em assegurar o cumprimento do dever do empregador, que se resume ao tratamento igualitário dos trabalhadores estabelecendo, no artigo 23.º n.º 1, do CT, que tanto a discriminação direta<sup>23</sup> como a discriminação indireta<sup>24</sup> são objeto de proibição, deixando claramente exposto, no artigo 24.º n.º 1, do CT, que o trabalhador ou candidato a emprego não pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer

---

<sup>19</sup> A Organização das Nações Unidas é uma organização internacional fundada em 1945, cujo objetivo declarado é facilitar a cooperação em matéria de direito internacional, segurança internacional, desenvolvimento económico, progresso social, direitos humanos e a realização da paz mundial.

<sup>20</sup> A OIT foi instituída como uma agência da Liga das Nações após a assinatura do Tratado de Versalhes (1919), que deu fim à Primeira Guerra Mundial. A sua Constituição corresponde à Parte XIII do Tratado de Versalhes.

<sup>21</sup> A Declaração Universal dos Direitos do Homem foi adotada pela Organização das Nações Unidas e proclamada pela assembleia geral na sua resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948 e publicada no Diário da República, I Série A, n.º 57/78, de 9 de março de 1978, mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

<sup>22</sup> O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais foi adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela resolução 2200A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1966. Entrada em vigor na ordem internacional: 3 de janeiro de 1976.

<sup>23</sup> Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do CT, estamos perante discriminação direta sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa, em situação comparável;

<sup>24</sup> Conforme presa a alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º do CT, é discriminação indireta todo o tipo de disposição, critério ou prática aparentemente neutros, que sejam suscetíveis de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

dever, em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas nem filiação sindical.

### **3.1.1. Igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no acesso ao emprego**

É verdade e notório que o princípio da igualdade mereceu e merece uma atenção especial por parte de diferentes instâncias, nacionais e internacionais. Contudo, e embora se verifique um aumento considerável, ao longo dos últimos anos, da taxa de atividade feminina, as formas de acesso ao emprego, em quase todo o mundo, são visivelmente diferentes para homens e mulheres.

A mulher sempre foi alvo de discriminação, pois, a reprodução, as atividades domésticas e a educação dos filhos eram, no passado e, infelizmente, parecem continuar ainda a ser, embora com uma percentagem mais reduzida, funções que estão implícitas no papel das mulheres. Face a esta ideia socialmente pré-concebida, são atribuídas mais oportunidades de trabalho aos homens e, como se não bastasse, estes apresentam salários mais altos 16% por hora<sup>25</sup> relativamente às mulheres.

Para ilustrar o nível de desigualdade ainda existente no acesso ao emprego, na sociedade portuguesa, recorre-se ao tipo de questões que, frequentemente, são colocadas às mulheres selecionadas para o acesso a uma determinada atividade laboral: “É casada? Tem filhos? Pensa tê-los? Quais são as suas qualificações e expectativas? Vive sozinha?” No caso ilustrado, na realidade, o entrevistador pretende saber se determinada mulher pode ou não fazer horas extras, se poderia, por vezes, chegar atrasada ou faltar, por causa dos filhos. A estes aspetos alia-se também o facto de a mulher, estando em fase de procriação, poder engravidar e beneficiar de todos os direitos que a lei reserva para as grávidas puérperas e lactantes, o que, certamente ou provavelmente, pode levar ao gozo de licenças, faltas e dispensas.

Assim, as mulheres trabalhadoras têm enfrentado inúmeras barreiras no acesso ao emprego, para além de que, na maior parte dos casos em que tenham uma atividade profissional,

---

<sup>25</sup> Vide COMISSÃO EUROPEIA, *Reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens na União Europeia*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2014, p. 2.

ficam menos tempo no cargo desempenhado e enfrentam sérias dificuldades para a sua promoção na carreira ou para ocuparem um cargo de chefia, apresentando ainda uma remuneração mais baixa<sup>26</sup> relativamente aos homens do mesmo setor. Infelizmente, este tem sido um cenário que, embora tenda a diminuir, ainda se faz sentir nos dias de hoje.

No que concerne à desigualdade salarial em função do sexo, há que referir que, no decurso da realização do estágio, chegou à CITE um processo, analisado pela Dra. Cristina Serro, jurista da CIT, no âmbito do qual de concluiu existirem evidências de discriminação baseada no sexo: uma diferença de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos em situação comparável, sem fundamentos objetivos, em violação ao disposto nos artigos 31.º e 28.º do CT<sup>27</sup>.

Tendo como base algumas queixas apresentadas à CITE, bem como o parecer elaborado e supra<sup>28</sup> identificado, torna-se evidente que as mulheres continuam concentradas num conjunto restrito de setores e profissões, com remuneração mais baixa. Veja-se, para melhor perceção, o quadro abaixo<sup>29</sup>:

---

<sup>26</sup> Em Portugal, as mulheres trabalhadoras ganham, em média, menos 18% do que os trabalhadores homens, sendo que em outros países da Europa, como a Eslovénia, Malta, Polónia, Itália, Luxemburgo e Roménia, a disparidade salarial encontra-se abaixo de 10% e, acima de 20% na Hungria, Eslováquia, República Checa, Alemanha, Áustria e Estónia.

<sup>27</sup> Referimo-nos ao Processo n.º 619/QX/2013, que mereceu o parecer n.º 352/CITE/2014, disponível em [http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2014/P352\\_14.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2014/P352_14.pdf) e consultado pela última vez em 10.02.2015.


<sup>28</sup> Vide a nota de rodapé 19.

<sup>29</sup> Vide <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=77&lang=pt>, consultado pela última vez em 10.12.2014.

**Quadro 8. Composição profissional e ganho salarial médio do grupo dos 1% do topo, por sexo, Portugal (CNP 94) (2009)**

	Composição (%)		Ganho médio (Euros)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores Empresa	62,4%	43,3%	8088,9	5339,4
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	18,5%	35,0%	6905,2	4649,8
Técnicos e profissionais de nível intermédio	16,4%	16,1%	8974,2	4613,0
Pessoal administrativo e similares	1,5%	4,5%	6869,9	4550,4
Pessoal dos serviços e vendedores	0,36%	0,87%	6274,7	4646,2
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas	0,02%	0,01%	7226,5	4860,0
Operários, artesãos e trabalhadores similares	0,40%	0,12%	6639,6	5747,3
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem	0,25%	0,04%	6626,4	4294,3
Trabalhadores não qualificados	0,11%	0,06%	6468,5	4187,9
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>7979,0</b>	<b>4938,9</b>

Fonte: Quadros de Pessoal, MSS/GEP (2009).  
 Nota: Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados. Valores do ganho salarial mensal são líquidos.



De forma específica, a lei preocupou-se com a situação da discriminação em função do género, tendo estabelecido, no artigo 30.º n.º 1, do CT, que “a exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo”, acrescentando, no n.º 2 do mesmo artigo, que “o anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo”.

Sendo assim, são ilegais as perguntas habitualmente feitas às mulheres que se candidatam a um emprego, sobre a sua vida privada e familiar, assim como a exigência do compromisso de não ter filhos ou qualquer outro que interfira com a sua liberdade pessoal. Haverá discriminação sempre que alguém se veja afastado no acesso a um emprego, profissão ou posto de trabalho, por razões que não estejam relacionadas com a sua competência, experiência, habilitações ou capacidade profissional.

São ainda ilegais e discriminatórios, conforme o preceituado no artigo 3.º da Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976, alterada pela Diretiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro, não só os anúncios colocados nos jornais

e na internet a oferecer empregos, referindo que apenas podem concorrer homens ou só mulheres, ou que façam exigências arbitrárias sobre o aspeto físico. Também não podem existir categorias profissionais criadas exclusivamente para homens ou para mulheres<sup>30</sup>, nem pode ser impedida uma trabalhadora de exercer um lugar de chefia com o argumento de que o exercício da referida função exige maior disponibilidade e que os homens estão em melhores condições de garantir essa disponibilidade.

A este propósito, durante o estágio foi-nos distribuída uma queixa de discriminação em função do sexo. A entidade patronal, a quem cabe o ónus de prova<sup>31</sup>, foi notificada para se pronunciar, tendo confirmado o ato e pedido desculpa pelo sucedido. Neste caso, arquivámos, pura e simplesmente, o processo<sup>32</sup>, não se tendo feito mais nada no sentido de responsabilizar o infrator pelo ato cometido. Assim foi, pois a CITE não tem poderes para sancionar estes agentes, não lhe cabendo nem sendo da sua competência fiscalizar e sancionar estas situações<sup>33</sup>.

É importante referir que o caso acima referido foi uma exceção, pois, regra geral, sempre que dá entrada uma queixa no secretariado da CITE e a mesma é distribuída pela Sra. Presidente, o jurista que for responsabilizado pela queixa faz o contraditório, conforme previsto na Lei Orgânica da CITE e, verificando-se prática discriminatória, é emitido um parecer meramente consultivo, que recomenda à entidade promotora do ato discriminatório que reponha a legalidade. Em muitos casos, estes processos são enviados para a inspeção da ACT, para responsabilização do infrator ou para a continuidade do processo.

Sendo assim, caberá à ACT ou, em extremo, ao Tribunal, a implementação do preceituado no artigo 28.º do CT.

Pelo exposto e pelo número de processos e queixas que deram e dão entrada na CITE, percebe-se imediatamente a importância que esta instituição desempenha na sociedade portuguesa. Tendo em conta que, por vezes, e por falta de competência, não pode atuar em determinados aspetos, parece-nos pertinente refletir sobre a possibilidade de se ampliarem as

---

<sup>30</sup> Veja-se, por exemplo, o acórdão *Tanja Kreil a Bundesrepublik Deutschland*, processo C-285/98 de 11 de janeiro de 2000, que considera discriminatórios os atos que proibam as mulheres de se alistarem ou concorrerem a certas atividades profissionais e, no caso concreto, nas unidades “Combatentes” das Forças Armadas. Disponível em <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=pt&jur=C,T,F&num=C-285/98&td=ALL>. Consultado pela última vez em 07.02.2015.

<sup>31</sup> Conforme se depreende do estabelecido no Código Civil, bem como na Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, que permite a inversão do ónus da prova e a imposição de um regime probatório mais favorável à parte lesada.

<sup>32</sup> Veja-se o processo n.º 832/QX/2014, que mereceu o arquivamento n.º 62/CITE/2014, em anexo.

<sup>33</sup> Na tentativa de suprir esta falta de competência, 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 11.12.2014.

competências da CITE, no sentido de lhe possibilitar a realização de fiscalização e inspeção nos locais de prestação da atividade laboral, relacionadas com as queixas remetidas e que versem sobre discriminação e sobre parentalidade.

### **3.1.2. Assédio sexual e moral**

O assédio, tutelado na Diretiva comunitária sobre a discriminação (Diretiva 76/207/CEE, de 9 de setembro de 1976, alterada pela Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002), consubstancia um dos problemas inerentes à relação laboral, tendo sido qualificado como comportamento discriminatório.

No n.º 1 do artigo 29.º do CT, o assédio encontra-se definido, de forma genérica, como “comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Por sua vez, o assédio sexual encontra a sua definição no número 2 do mesmo artigo, que refere ser assédio sexual todo “o comportamento indesejado, de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior”.

O assédio moral, também conhecido por “mobbing”, é assumido por MENEZES LEITÃO como sendo uma “perseguição movida a um trabalhador, através de reintegração de comportamentos hostis, humilhantes e persecutórios, destinados a perturbar emocionalmente o/a trabalhador/a e, em última instância, a levá-lo/a a abandonar o trabalho”<sup>34</sup>.

Analisados alguns casos sobre assédio que deram entrada na CITE ficou evidente que este comportamento constitui um meio que as entidades patronais tendencialmente usam para contornar os despedimentos sem justa causa, na medida em que se serve, muitas vezes, como instrumento eficaz para por termo à relação laboral.

A CITE tem considerado que o assédio, seja moral ou sexual, no local de trabalho, é contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo, cabendo-lhe denunciar a ocorrência deste tipo de situações que, aliás, são de todo inaceitáveis e intoleráveis.

---

<sup>34</sup> LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 178.

Sobre o assédio sexual foi apenas analisada e acompanhada uma única questão, apresentada num atendimento presencial realizado pelo Dr. Pedro Faria, em que uma trabalhadora era alvo de assédio sexual constante por parte do seu empregador. Os atos prendiam-se com a verificação de gestos, pedidos e comentários indiscretos, pela pressão que exercia sobre ela e ainda por mensagens sugestivas e indiscretas, enviadas pelo superior hierárquico. A trabalhadora foi aconselhada a fazer queixa junto da CITE, relatando todos os factos que tinham acontecido, para que fossem efetuadas as diligências necessárias, com vista a corrigir a situação.

No que diz respeito ao assédio moral, poucos foram os contactos tidos ao longo do estágio. Cumpre referir, no entanto, o apoio jurídico prestado, num atendimento no decurso da “Linha Verde”, em que uma trabalhadora se queixava de ser vítima de ameaças perpetradas pela entidade empregadora desde que esta teve conhecimento do seu estado de gravidez. Desde aí terá sido humilhada e desprezada, o que a levava a pensar em denunciar o seu contrato de trabalho, por se encontrar esgotada e não aguentar a pressão exercida pelo superior hierárquico. Aconselhou-se a vítima a fazer queixa junto dos serviços da CITE, elaborando uma carta dirigida à Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, num documento, relatando tudo o que fora exposto.

Ciente da existência destas situações dramáticas e extremamente complexas, que perduram no tempo, a CITE elaborou e disponibilizou, em 2013, um guia informativo, que serve de apoio às entidades patronais, assim como aos trabalhadores ou às trabalhadoras, com o fim último de esclarecer e auxiliar a comunidade portuguesa na prevenção e no combate ao assédio.

### **3.2. Parentalidade**

O direito à maternidade e à paternidade está consagrado na CRP, no seu artigo 68.º no capítulo referente aos direitos e deveres sociais.

O referido artigo 68.º, nos seus números 1 e 2, refere que tanto os pais como as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, considerando, deste modo, que a maternidade e a paternidade consubstanciam valores sociais eminentes. Indo mais longe, o n.º 3 atribui às mulheres o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, e, em especial, às trabalhadoras, o direito a dispensa do

trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias; por fim, atribui à lei a injunção de regular a concessão a ambos os pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar (n.º 4).

Paralelamente, o CT, na subsecção IV do título II, mais concretamente nos artigos 33.º e seguintes, reconhece uma série de direitos parentais, frisando que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que tanto o homem como a mulher trabalhadores gozam de proteção do Estado e da sociedade, no que concerne ao exercício da parentalidade<sup>35</sup>.

A proteção na parentalidade é uma forma de garantir a todos os cidadãos o direito a constituir uma família, sem que haja uma repercussão na vida dos trabalhadores, em virtude do gozo deste direito<sup>36</sup>. A proteção na parentalidade veio trazer e proporcionar um equilíbrio na igualdade entre homens e mulheres, uma vez que se trata de um direito atribuído igualmente a homens e a mulheres (veja-se o estabelecido no n.º 3 do artigo 36.º da CRP).

Conforme afirma MENEZES LEITÃO, as mulheres grávidas puérperas e lactantes, bem como os trabalhadores no gozo de licenças parentais ou que tenham a seu cargo e responsabilidade menores de 12 anos de idade, beneficiam de um *estatuto particular*<sup>37</sup>. Necessitam, por isso, de uma proteção especial.

Estamos perante uma matéria extremamente importante e que mereceu uma atenção especial por parte de várias instâncias. A título de exemplo, menciona-se:

- a Declaração Universal dos Direitos do Homem refere, no n.º 2 do artigo 25.º que a maternidade e a infância gozam do direito de ajuda e assistência especiais;
- o n.º 2 do artigo 10.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais refere que deve ser dada uma proteção especial às mães durante um período de tempo razoável, antes e depois do nascimento das crianças;
- a Convenção n.º 183 da OIT versa sobre a proteção da maternidade (2000).
- a Diretiva 2010/18/UE, do Conselho, de 8 de março de 2010, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES, revogando a Directiva 96/34/CE de 3 de junho;

---

<sup>35</sup> Vide artigo 33.º do CT.

<sup>36</sup> Vide artigo 36.º da CRP.

<sup>37</sup> LEITÃO, Luís Menezes, *cit.*, p. 191.

– a Diretiva 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro, trata da implementação de medidas destinadas a promover e melhorar a segurança e a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, no trabalho.

Para concretizar o direito a constituir família, à manutenção da atividade profissional e à proteção na parentalidade durante a execução do contrato de trabalho, o legislador veio elencar, nos artigos 35.º a 63.º do CT, 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 – um conjunto de direitos dos trabalhadores, aos quais de seguida nos dedicamos.

### *3.2.1. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez*

Esta licença corresponde a uma ausência da trabalhadora devidamente justificada por prescrição médica perante a entidade patronal, pelo período de tempo que for considerado necessário, para prevenir riscos para a trabalhadora grávida ou para o nascituro. É um direito que encontra a sua consagração legal no artigo 37.º do CT e cujos efeitos jurídicos se encontram identificados no artigo 65.º, n.º 1, alínea a), do CT: a manutenção de todos os direitos da trabalhadora, com exceção do direito à remuneração, que é substituída por uma prestação paga pelo sistema de segurança social<sup>38</sup>; adiamento da prestação de provas, quando necessário, para o desenvolvimento da carreira profissional; direito a retomar a atividade laboral após o término da licença; não prejudica o tempo de estágio ou ação de formação decorridos, o que significa que a trabalhadora cumprirá apenas o período de tempo em falta para completar o estágio ou a ação de formação; suspensão do gozo de férias, sendo que a trabalhadora poderá gozar as suas férias após o fim da licença, mesmo que o facto ocorra no ano seguinte<sup>39</sup>.

Trata-se de uma matéria também por nós estudada na CITE. Analisámos uma queixa em que uma trabalhadora relatava ter sido despedida após o início do gozo desta licença. Ora, como referimos, a trabalhadora tinha direito a gozar a licença e a, no fim, retomar a sua atividade. Acresce que o artigo 63.º do CT exige como requisito essencial para despedimento de uma

---

<sup>38</sup> Vide artigos 9.º e 29.º, ambos do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

<sup>39</sup> Veja-se o n.º 3 do artigo 65.º do CT.

trabalhadora nestas circunstâncias, o pedido de parecer prévio à CITE<sup>40</sup>, sob pena de o despedimento ser considerado ilícito<sup>41</sup>, o que não aconteceu no caso em apreço. Sucede que a entidade patronal veio alegar e referenciar aspetos distintos dos relatados pela queixosa. Face à falta de certeza e à divergência de informações, o processo foi submetido à apreciação da ACT.

### ***3.2.2. Licença por interrupção da gravidez***

Esta licença traduz-se na ausência do local de trabalho, por um período compreendido entre os 14 e os 30 dias, que deve ser devidamente justificada perante a entidade patronal<sup>42</sup>. Encontra-se consagrada no artigo 35.º, n.º 1, alínea b), e no artigo 38.º, do CT. No que concerne aos seus efeitos jurídicos, não diferem os mesmos dos apontados para a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, nomeadamente no que diz respeito ao pagamento do subsídio, consoante o estabelecido nos artigos 10.º e 29.º, ambos do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

Refira-se que, durante o período da realização do estágio, não foram registadas entradas de processos, queixas, pedidos de esclarecimento nem atendimentos relacionados com esta questão.

### ***3.2.3. Licença parental***

A licença parental compreende quatro modalidades, que passaremos, de seguida, a identificar e a explicar.

Cumpre-nos referir que estamos perante um tema que mereceu especial estudo, aquando da realização do estágio, já que grande parte das questões colocadas aos juristas da CITE, através da linha verde e do atendimento presencial, versam sobre esta matéria.

---

<sup>40</sup> Veja-se a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

<sup>41</sup> Saliente-se que, sobre este tema, a Convenção 183, sobre a proteção da parentalidade, e a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, referem e determinam que aos Estados-Membros caberá a adoção de medidas para a proibição do despedimento de grávidas, puérperas ou lactantes, salvo se forem demonstrados casos excepcionais, não relacionados com o estado delas.

<sup>42</sup> A trabalhadora deve informar o empregador, logo que possível, apresentando um atestado médico com indicação do período de duração da licença.

### ***3.2.3.1. Licença parental inicial***

Em consequência do nascimento de um filho, os progenitores têm o direito a não prestar a atividade laboral por um período de 120 ou 150 dias consecutivos<sup>43</sup>, sendo que, na ocorrência de nascimentos múltiplos, acresce um período de 30 dias por cada gémeo/a, além do/a primeiro/a.

A licença parental inicial de 150 dias consecutivos pode ser alargada para uma duração de 180 dias consecutivos, isto apenas se e só se a mãe e o pai gozarem, cada um em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo da licença obrigatório da mãe. Neste caso, havendo nascimentos múltiplos, acrescerão 30 dias por cada gémeo/a, além do/a primeiro/a.

Como referem BÉLEN GARCÍA ROMERO e MARIA DEL CARMO LOPEZ ANIORTE<sup>44</sup>, esta licença visa a recuperação física da mulher, a garantia do desenvolvimento relacional entre os progenitores e a criança e os cuidados dos primeiros dias de vida.

Refira-se que estamos perante um dos pontos que mereceu grande atenção na alteração do CT, em 2009, no intuito de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no âmbito da proteção na parentalidade. Com efeito, parafraseando LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, diga-se que esta licença é “um campo adequado para actuar quando o objectivo é a igualdade de género”, pois “[o]s dados estatísticos revelam que o empenho e dedicação à parentalidade são ainda bastante diferentes para homens e mulheres<sup>45</sup>”.

Esta licença não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, que é substituída por uma prestação da segurança social, cuja taxa varia com as opções tomadas pelos progenitores quanto à duração e partilha da licença: 120 dias, 100%<sup>46</sup>; 150 dias, 80 % (porém, caso a mãe e o pai gozem, cada um em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, a taxa ascende a 100 %); 180 dias, 83 %.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> Vejam-se os artigos 39.º e 40.º do CT.

<sup>44</sup> ROMERO, B. García e ANIORTE, M.C. Lopez, *La protección jurídico- laboral de mujeres y menores*, Colección Estudios Jurídicos, Murcia, 2001, p. 56.

<sup>45</sup> 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, p. 465.

<sup>46</sup> Note-se que o cálculo do subsídio tem como remuneração de referência a média das remunerações registadas nos seis meses que precedem o 2.º mês anterior ao do facto determinante de proteção.

<sup>47</sup> Vide artigos 11.º, 12.º e 30.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

No âmbito do estágio, um dos atendimentos realizados foi a uma trabalhadora que pretendia esclarecimentos sobre o pagamento do subsídio de férias e de natal que não recebera, uma vez que se encontrava no gozo de licença há quatro meses.

Quanto ao subsídio de Natal, tendo como base alguns preceitos do Código do Trabalho, nomeadamente, os artigos 258.º, n.º 1, 263.º e 264.º, da jurisprudência, pareceres da CITE, e após troca de impressões com os colegas, chegou-se à conclusão de que estávamos perante montantes qualificados como retribuição<sup>48</sup>, pelo que caberia ao empregador o pagamento dos mesmos, embora proporcionalmente reduzidos, e podendo a parte restante ser compensada mediante prestação da segurança social (artigos 28.º, n.º3 e 21.º-A do Decreto-lei 91/2009, de 9 de abril). Por outras palavras, conclui-se que o subsídio de Natal faz parte da retribuição e, como tal, pode sofrer alguma redução, conforme o previsto no artigo 65.º, n.º 1, do CT.

Relativamente ao subsídio de férias, caberá à entidade patronal proceder ao pagamento do mesmo. É importante referir que, conforme presa o já citado artigo 65.º do CT, as ausências nele referidos não determinam perdas de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e considera-se prestação efetiva de trabalho, pelo que o direito a férias vence normalmente, ainda que o trabalhador esteja ausente do local de trabalho, sendo que, após o seu regresso, terá direito às férias vencidas, bem como à respetiva remuneração (artigo 264.º, n.º 3, do CT).

### ***3.2.3.2. Licença parental inicial exclusiva da mãe***

Esta licença é um direito exclusivo da mãe, previsto no artigo 41.º do CT, permitindo-lhe o gozo de um período de 30 dias de licença parental inicial, antes<sup>49</sup> ou depois do parto, e obrigando-a ao gozo de seis semanas de licença após o parto.

Esta licença integra a licença parental inicial, atrás analisada, traduzindo-se, portanto, em períodos dessa licença que apenas podem ser gozados pela mãe.

---

<sup>48</sup> Conforme consagra o n.º 1 do artigo 258.º do CT, é retribuição tudo aquilo a que, nos termos do contrato, das normas ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, compreendendo, conforme o n.º 2 do mesmo preceito e diploma legal, a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

<sup>49</sup> A trabalhadora que pretender gozar a sua licença antes do parto deve comunicar essa pretensão à entidade patronal, com antecedência de 10 dias ou logo que possível, em caso de urgência, e proceder à apresentação do atestado médico, o qual indicará a data prevista para o parto.

### ***3.2.3.3. Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro***

Reportamo-nos, agora, ao artigo 42.º do CT, onde se prevê que, na eventualidade de incapacidade física ou psíquica, ou de morte, do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicial, o progenitor capaz e/ou vivo tem direito ao período remanescente da licença, o qual poderá ser gozado por um período de até 180 dias. Frisa-se ainda que será até aos 180 dias se, efetivamente, se encontrarem preenchidos os requisitos para tal.

Diz-nos o n.º 3 do artigo 42.º do CT que, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai terá uma duração mínima de 30 dias, devendo-se ter sempre por referência o estabelecido nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 40.º do CT.

O subsídio parental inicial de um progenitor, em caso de impossibilidade do outro, concedido até ao limite do período remanescente, que corresponda à licença parental inicial não gozada, será, contudo, de 100%, caso pretenda gozar 120 dias de licença, ou 150 de forma partilhada, pois, caso não partilhe, o subsídio será de 80% e de 83% se pretenderem gozar a licença de 180 dias<sup>50</sup>.

### ***3.2.3.4. Licença parental inicial exclusiva do pai***

A licença parental inicial exclusiva do pai tem a duração total de 20 dias úteis, dos quais 10 dias são de gozo obrigatório e os restantes 10 dias são de gozo facultativo. Porém, há que referir que os 10 dias úteis obrigatórios devem ser gozados nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, sendo os primeiros 5 dias gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir ao parto, podendo os 10 dias úteis facultativos ser gozados após os primeiros 10 dias obrigatórios, de modo consecutivo ou interpolado, em simultâneo com a licença parental inicial.

Em casos de nascimentos múltiplos, serão acrescidos aos 20 dias 2 dias úteis por cada gémeo/a, além do/a primeiro/a.

A licença parental inicial exclusiva do pai é calculada pela aplicação da taxa de 100% à remuneração de referência do beneficiário, conforme o preceituado nos artigos 15.º e 31.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

---

<sup>50</sup> Vejam-se os artigos 14, 30.º e 32.º, todos do Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de abril.

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

Esta licença surge como forma de incentivar uma maior intervenção dos membros do sexo masculino na esfera familiar e privada, impulsionando a igualdade de oportunidades entre ambos os sexos. Pode dizer-se que nos últimos anos houve uma evolução significativa e positiva neste âmbito. A título ilustrativo, veja-se a seguinte tabela de evolução no uso das licenças parentais em Portugal<sup>51</sup>.

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>
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai</b> <i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	<b>42982</b>	<b>45687</b>	<b>45973</b>	<b>53278</b>	<b>58069</b>	<b>61604</b>	<b>41229</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	39,3%	44,6%	44,0%	53,6%	57,2%	63,4%	66,5%
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	56,5%	60,7%	61,2%	62,6%	67,3%	70,9%	72,2%
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai</b> <i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	<b>32945</b>	<b>37552</b>	<b>38442</b>	<b>44447</b>	<b>49823</b>	<b>52283</b>	<b>35133</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	30,1%	36,6%	36,8%	44,7%	49,1%	53,8%	56,7%
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	43,3%	49,9%	51,2%	52,2%	57,8%	60,1%	61,6%
<b>Homens que partilharam licença de 120/150 dias</b>	<b>413</b>	<b>551</b>	<b>577</b>	<b>8593</b>	<b>19711</b>	<b>20528</b>	<b>12254</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,1%	19,8%
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%	21,5%
<b>Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias</b>	<b>76125</b>	<b>75297</b>	<b>75128</b>	<b>85085</b>	<b>86242</b>	<b>86941</b>	<b>57071</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,0%	89,5%	92,0%
<b>Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental**</b>				<b>3945</b>	<b>7100</b>	<b>6601</b>	<b>4876</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	---	---	---	4,0%	7,0%	6,8%	7,9%
<i>(% no total das licenças das mulheres que beneficiam do subsídio social de maternidade)</i>	---	---	---	17,9%	33,3%	35,2%	41,3%
<b>Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental*</b>			<b>7257</b>	<b>22094</b>	<b>21300</b>	<b>18742</b>	<b>11820</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	---	---	6,9%	22,2%	21,0%	19,3%	19,1%

Fonte: Instituto de Informática. IP

### 3.2.4. Licença por adoção

A licença por adoção, prevista no artigo 44.º do CT, destina-se a proteger os candidatos a adotantes de criança menor de 15 anos, sendo em grande parte equiparada à licença parental inicial<sup>52</sup>.

Esta licença não foi abordada ao longo da realização do estágio.

### 3.2.5. Licença parental complementar

<sup>51</sup> Tabela 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 06.02.2015

<sup>52</sup> A equiparação é também feita no regime de proteção social – Vide artigos 17.º e do 34.º, que remetem para os artigos 30.º e 32.º, todos do Decreto-Lei n.º 91/2009 de 09 de abril.

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

Esta licença faculta aos trabalhadores com responsabilidades parentais, ou seja, a pais ou adotantes, ausências justificadas para assistência a filho/s ou adotado/s, com idade não superior a seis anos.

A licença parental complementar, em qualquer das modalidades, encontra-se consagrada nos artigos 35.º, alínea e), e 51.º do CT. O número 1 do artigo 51.º do CT identifica as modalidades da licença complementar: licença parental alargada, por três meses; trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses e ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses, quando previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho<sup>53</sup>.

Este regime prevê que tanto o pai como a mãe possam gozar qualquer das modalidades acima enunciadas, de forma consecutiva ou por três períodos interpolados, não podendo nenhum dos progenitores acumular o direito do outro. Contudo, os progenitores podem gozar simultaneamente a licença. Porém, encontrando-se ambos ao serviço do mesmo empregador, a licença de um dos progenitores poderá ser adiada, devendo-se apresentar os fundamentos do adiamento, por escrito, na existência de motivos imperiosos para o funcionamento do serviço.

Convém esclarecer que, durante o período da licença, o trabalhador não pode exercer outras atividades incompatíveis com a finalidade da licença, como seja trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência, a menos que já estivesse a desempenhar a atividade antes do pedido da licença.

Refira-se que o trabalhador deve, para gozar este regime, informar, por escrito, a entidade patronal, com uma antecedência de 30 dias. O trabalhador terá direito a um subsídio pago pelo sistema de segurança social, que será de 25% da remuneração de referência, desde que a licença seja gozada imediatamente após o pagamento da licença parental inicial ou logo após o pagamento da licença parental alargada já gozada por um dos progenitores<sup>54</sup>.

Os efeitos jurídicos da licença parental complementar encontram-se consagrados no artigo 65, n.º 1, alínea e), e n.º 4, do CT, bem como no artigo 64.º n.º 1, alínea b).

---

<sup>53</sup> Pode haver ainda lugar a licença parental complementar, na modalidade de ausência interpolada ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, quando previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

<sup>54</sup> Vejam-se os artigos 16.º e 33.º do Decreto-Lei n.º 91/2009 de 09 de abril.

É muito reduzido o número de trabalhadores que solicita este tipo de licença, uma vez que ela implica uma perda de remuneração. Ainda assim, registaram-se alguns atendimentos telefónicos de trabalhadores/as solicitando informações sobre como fazer para solicitar a referida licença, sendo que, em alguns casos, houve a necessidade de ajudar o ou a utente na elaboração do pedido, para posterior apresentação à entidade patronal. Refira-se que os dois atendimentos realizados sobre esta questão foram relativos a duas trabalhadoras que pretendiam trabalhar a tempo parcial, tendo como objetivo exercer uma outra atividade profissional, o que não é suposto, pois estas licenças destinam-se a permitir a conciliação entre a atividade profissional e a vida privada, e não a facultar o exercício de outras atividades profissionais.

### ***3.2.6. Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde***

A maternidade constitui um valor social importante. É porque a lei assim o reconhece que confere um conjunto de direitos às mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, como adiante veremos.

Antes de nos debruçarmos sobre o conjunto de direitos conferidos às mulheres, em virtude da maternidade, importa precisar o conceito de mulher grávida, puérpera e lactante.

O CT, transpondo o preceituado no artigo 2.º da Diretiva 92/85/CEE veio, no artigo 36.º referir que é tida como **trabalhadora grávida** toda a mulher que se encontre no estado de gestação, em estado notório, ou que informe o empregador, por escrito, com apresentação do atestado médico. É **puérpera** a trabalhadora parturiente que se encontre num período compreendido nos 120 dias após o parto, que informe, por escrito, a entidade patronal do seu estado. É **trabalhadora lactante** aquela que amamenta<sup>55</sup> o/a filho/a e que, por meio de um atestado médico e por escrito, informa a entidade patronal do seu estado.

Refira-se que estamos perante uma dispensa que, em muito, se distingue da licença em situação de risco clínico durante a gravidez, prevista no artigo 36.º do CT pois, embora ambas tenham em vista a proteção da trabalhadora grávida ou do nascituro, esta última é atribuível apenas às mulheres grávidas e nos casos em que, comprovadamente, exista risco impeditivo do exercício de funções. Já a dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, é facultada não apenas a

---

<sup>55</sup> Entende-se por amamentação a alimentação do bebé diretamente do peito materno.

trabalhadoras grávidas, mas também a trabalhadoras puérperas ou lactantes, não existindo aqui nenhum risco, mas sim a prevenção do risco. Repare-se que, para além de a protecção da segurança e saúde das trabalhadoras em causa ser um direito que a trabalhadora possui, é simultaneamente um dever da entidade patronal, pois deve proporcionar a estas trabalhadoras condições de segurança e saúde, no local de trabalho. (artigo 62.º, n.º 1, do CT).

Foi com o objetivo de evitar a exposição a riscos para a segurança e saúde das trabalhadoras grávidas<sup>56</sup>, puérperas ou lactantes, que a lei, nos artigos 45.º a 60.º do CT, indicou um conjunto de atividades condicionadas e proibidas a estas trabalhadoras, sendo que elas beneficiam do direito a condições especiais, de segurança e saúde, no local de trabalho, condições essas que a seguir enunciaremos.

### ***3.2.7. Dispensa para consulta pré-natal***

Conforme se pode depreender do preceituado no artigo 46.º do CT, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar às consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessárias<sup>57</sup>, incluindo a preparação para o parto, sendo, porém, necessária a apresentação de comprovativo da ocorrência.

Sobre esta questão, as entidades patronais não costumam colocar entraves. Porém, o que as inquieta, na verdade, é o facto de terem de pagar ao trabalhador o período que esteve ausente do trabalho.

Refira-se que o número 2 do artigo 65.º do CT refere que “[a] dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.”

### ***3.2.8. Dispensa de prestação de trabalho no período noturno e trabalho suplementar***

Todas as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm garantido o direito a dispensa da prestação de trabalho noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, até 112

---

<sup>56</sup> Artigo 62.º do CT.

<sup>57</sup> O pai apenas goza do direito a três dispensas do trabalho, para acompanhar a trabalhadora grávida às consultas pré-natais.

dias antes e depois do parto, durante o restante período da gravidez e durante a amamentação, se tal for necessário para a saúde da trabalhadora ou para a do nascituro.

As trabalhadoras grávidas ou trabalhador/a com filho de idade inferior a 12 meses têm ainda direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar<sup>58</sup>, pois não se encontram obrigadas a prestar o referido trabalho.

A prestação do trabalho suplementar é realizada apenas em situações excecionais em que a empresa pretenda fazer face a acréscimo transitório de trabalho e prevenir ou reparar prejuízo grave, não se justificando, assim, a contratação de novos trabalhadores (artigo 227.º do CT).

A trabalhadora que pretenda ver-se dispensada da prestação de trabalho, no período noturno, deverá apresentar à sua entidade empregadora atestado médico, com a antecedência de 10 dias, sendo que, em casos de comprovada urgência, a informação pode ser facultada, independentemente do prazo.

Sempre que possível, deve-se atribuir à trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno um horário de trabalho diurno compatível, sendo que, na eventual impossibilidade de se conferir ao/à trabalhador/a outras tarefas ou um horário diurno compatível, ficará a mesma dispensado/a de prestar atividade laboral, tendo direito a receber um montante diário dos subsídios igual a 65 %<sup>59</sup> da remuneração de referência, que será pago pela segurança social, bem como a manter todos os seus direitos, em conformidade com o previsto no artigo 65.º, n.º 1, alínea j), e n.º 5 do CT.

Nenhuma questão surgiu ao longo do estágio que estivesse relacionada com a prestação do trabalho suplementar.

No que se refere à prestação de trabalho no período noturno, foi realizado um atendimento telefónico a uma trabalhadora que referiu ter solicitado uma dispensa para prestação de trabalho no período noturno, que lhe foi atribuída. Porém, meses depois da atribuição da referida dispensa, a trabalhadora sofreu uma redução salarial, em virtude não se encontrar a fazer turnos. Esta questão que pode colocar dúvidas sob o ponto de vista jurídica, pois se, por um lado, da ausência de trabalho em regime de turnos parece resultar a privação do direito ao respetivo subsídio, por outro é duvidoso que o gozo deste direito possa levar à diminuição do valor retributivo até então recebido (artigo 31.º, n.º 4, do CT). Na nossa opinião, a entidade empregadora deveria pagar ao

---

<sup>58</sup>Vide artigos 59.º e 60.º do CT

<sup>59</sup> Vejam-se os artigos 18.º e 65.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de abril.

trabalhador/a o valor que receberia se, efetivamente, fizesse o seu trabalho no período noturno, pois trata-se do gozo de um direito atribuído ao/a trabalhador/a, ao abrigo da parentalidade.

### ***3.2.9. Dispensa para amamentação/aleitação***

É garantida dispensa para amamentação à trabalhadora que amamenta o/a filho/a, durante o todo o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, o trabalhador, assim como a trabalhadora (progenitores), que exerçam atividade profissional, têm direito a dispensa para aleitação até que o filho perfaça um ano de idade, devendo haver uma decisão conjunta para tal.

O regime de licença para amamentação encontra-se previsto nos artigos 47.º e 48.º, conjugados com o artigo 35.º, n.º 1, alínea i), e com o n.º 2 do artigo 65.º, todos do CT, visando essencialmente a salvaguarda dos interesses da criança e das necessidades fisiológicas da mulher, enquanto amamenta<sup>60</sup>.

Trata-se de um direito, cujo exercício apenas carece de informação à entidade patronal, dispensando a autorização desta.

A dispensa para amamentação ou aleitação tem carácter diário, devendo ser gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se se houver acordo em contrário entre o/a trabalhador/a e o empregador. Este período é sempre alargado nos casos de nascimentos múltiplos. Estando o progenitor a trabalhar, por exemplo a tempo parcial, estes períodos serão reduzidos.

Para o gozo do referido direito, é necessário que o/a trabalhador/a comunique ao empregador a data prevista para o início da dispensa para amamentação ou aleitação, com uma antecedência de 10 dias, apresentando atestado médico, caso a amamentação se prolongue para além do primeiro ano de vida da criança, devendo também apresentar à entidade patronal documento de que conste a decisão conjunta, declaração com indicação do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, e, se for caso disso, prova de que o outro progenitor exerce atividade profissional e de que informou o seu empregador da decisão conjunta.

---

<sup>60</sup> Veja-se CARVALHO, Catarina de Oliveira, «A Protecção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.ºs 1 e 2, 2004, p. 91: “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”.

Muitas dúvidas foram levantadas a este propósito, nos atendimentos e esclarecimentos realizados durante o período de estágio. A maioria prendia-se com o facto de as entidades empregadoras tentarem impor o período da dispensa a ser gozado ou simplesmente impedi-lo, conforme aconteceu nos casos dos processos n.º 307/QX/2014, n.º 704/QX/2014 e n.º 704/QX/2014, que mereceram os pareceres n.º 286/CITE/2014, n.º 343/CITE/2014 e 343/CITE/2014, respetivamente.

Uma questão muito interessante que surgiu aquando da realização do atendimento pela “Linha Verde” foi referente a uma empregadora que pretendia saber quanto tempo teria que dar à trabalhadora para usufruir do seu direito à amamentação, visto que a mesma possuía um horário repartido ao longo da semana, havendo dias em que fazia apenas 1 hora de atividade laboral.

Neste caso, foi aconselhada a entidade patronal a conversar com a trabalhadora, para se encontrar um meio-termo, para que não existisse ali uma situação de abuso de direitos<sup>61</sup>, tendo presente que, se existe um dia da semana em que trabalha uma hora, existirão alguns dias da semana em que trabalhará mais, para completar o tempo de trabalho semanal ou mensal que contratualmente se acordou. Poder-se-ia compensar a trabalhadora nos dias em que tinha mais horas de trabalho, o que significaria que, no dia em que fizesse uma hora de trabalho, não interromperia para amamentar, sendo que usufruiria da hora a que, supostamente, teria direito nesse dia para amamentação, nos dias seguintes, ou num dia à escolha, usando-se, assim, uma das possibilidades previstas no regime de horário flexível, que adiante se abordará.

Este tem sido o entendimento adotado pela CITE, alicerçado no preceituado nos n.ºs 5 e 6 do artigo 47.º do CT, onde se admite a possibilidade de redução da hora de amamentação ou aleitação para 30 minutos, nos casos em que um dos progenitores trabalhe a tempo parcial, bem como a possibilidade de existência de um acordo entre o trabalhador/a e o empregador, na fixação do horário para amamentação ou aleitação, conforme se explica acima.

### ***3.2.10. Faltas para assistência a filhos e netos***

As faltas para assistência a filhos podem ser gozadas para prestação de assistência necessidade inadiável e imprescindível a filho/s menores de 12 anos ou, independentemente da

---

<sup>61</sup> Vide artigo 334.º do Código Civil.

idade, a filho/s com deficiência ou doença crónica. Assim, o trabalhador/a terá o direito de faltar até 30 dias por ano, de forma consecutiva ou interpolada, acrescentando um dia por cada filho, além do primeiro. O trabalhador que, igualmente, tenha um filho com 12 ou mais anos de idade terá o direito de faltar 15 dias por ano, sendo, no entanto, necessário que este filho pertença ao agregado familiar do trabalhador.

Por sua vez, as faltas para assistência a neto<sup>62</sup> podem ser gozadas em virtude de nascimento de neto que seja filho de adolescente menor de 16 anos de idade, que com ela/e viva em comunhão de mesa e habitação e ainda, para prestação de assistência inadiável e imprescindível a neto/s menor/es e, independentemente da idade, a neto/s com deficiência ou doença crónica.

Nestes casos, estaremos perante faltas justificadas, conforme se pode depreender do preceituado no artigo 249.º, n.º 2, alínea e), do CT.

As faltas para assistência a neto, na primeira modalidade referida, podem ser gozadas até um limite máximo de 30 dias consecutivos, a seguir ao parto. Contudo, é necessário que o trabalhador informe o empregador de que o neto vive consigo, em comunhão de mesa e habitação, que o neto é filho/a de adolescente menor de 16 anos de idade e que o cônjuge se encontra no exercício da atividade laboral ou se encontra física ou psiquicamente impedido de cuidar do neto, ou ainda que não vive em comunhão de mesa e habitação com o neto, com a ressalva de que ambos não devem, no entanto, faltar em simultâneo, pelo mesmo motivo.

Em todos os casos, e conforme o preceituado no artigo 49.º do C.T, é necessário que o trabalhador informe o empregador, logo que possível, da ocorrência da situação. É preciso ainda que prove o carácter inadiável e imprescindível da assistência, que declare que o outro progenitor se encontra no exercício da atividade laboral, não devendo ambos faltar em simultâneo, pelo mesmo motivo, comprovando, entretanto, que o outro progenitor se encontra impossibilitado de prestar a assistência. Caso o filho seja hospitalizado, o trabalhador deve apresentar ao empregador comprovativo passado pelo estabelecimento hospitalar.

O montante diário do subsídio de assistência a filho e neto é igual a 65% da remuneração da referência, conforme o preceituado nos artigos 19.º, 21.º, 36.º e alínea b) do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 09 de abril.

---

<sup>62</sup> O regime de faltas para assistência a neto encontra-se estabelecido no artigo 50.º do CT e pressupõe que as faltas só poderão ser gozadas nos casos em que o progenitor seja menor de 16 anos de idade e a criança viva em comunhão de mesa e habitação com o/a avô/avó.

### ***3.2.11. Licença para assistência a filhos***

No gozo da licença para assistência a filho, o/a trabalhador/a pode ausentar-se do trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, limite este que se alargará para três anos, se existirem mais de dois filhos.

O trabalhador só terá direito a esta licença se o outro progenitor estiver a exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, podendo ser gozada por ambos os pais, em períodos sucessivos, se se tiver esgotado a licença parental complementar, e ainda, se o filho tiver 12 ou menos anos de idade, conforme se pode perceber do preceituado no n.º 2 do artigo 53.º do CT. No período do gozo desta licença, o trabalhador não poderá exercer outra atividade que seja incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual. Neste período, são também suspensos os direitos, deveres e garantias das partes. Contudo, o trabalhador manterá o direito a regressar ao trabalho no termo da licença e a usufruir dos benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa<sup>63</sup>.

Para o exercício deste direito, é necessário que o trabalhador informe o empregador, por escrito, com uma antecedência de 30 dias, do início e termo do período em que pretende gozar a licença. É preciso declarar também que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor, devendo referir ainda que não se encontra esgotado o período máximo de duração da licença.

### ***3.2.12. Trabalho a tempo parcial***

O trabalho a tempo parcial trata-se de uma forma de organização do tempo de trabalho, designado na gíria comum pela expressão inglesa “*part-time*”, que permite a conciliação da atividade profissional com a vida privada de trabalhadores com responsabilidades familiares e que gozam de proteção no âmbito da parentalidade<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> Vide n.º 6 do artigo 65.º do CT. A licença para assistência a filho encontra-se estabelecida nos artigos 35.º alínea m), 52.º e 53.º, todos do CT.

<sup>64</sup> A este propósito, veja-se a Convenção da OIT n.º 175, já ratificada por Portugal.

O regime de trabalho a tempo parcial encontra-se previsto nos artigos 35.º, alínea a), e 55.º, ambos do CT, os quais deixam claro que se trata de um direito facultativo à disposição de todos os trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com eles viva, em comunhão de mesa e habitação.

Contudo, existem condicionalismos para o exercício deste direito, pois só poderá gozar este direito o progenitor que efetivamente tenha gozado ou ultrapassado o período para o gozo da licença parental complementar, em qualquer das modalidades<sup>65</sup>. Para clarificar, pode-se dizer que o pai ou mãe que tenham um filho menor de seis anos e que não tenham gozado da licença parental complementar se encontrarão vedados do usufruto deste direito, conforme se pode perceber pelo estabelecido no n.º 2 do artigo 55.º do CT.

É necessário ainda que o/a trabalhador/a que pretenda solicitar a autorização para prestação de trabalho a tempo parcial à entidade empregadora siga as regras e ou os trâmites constantes no artigo 57.º do CT, nomeadamente:

- solicitar, por escrito, a autorização para o exercício do direito à entidade patronal;
- indicar o prazo previsto, dentro dos limites aplicáveis;
- anexar ao pedido uma declaração que refira:
  - que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com ele/a,
  - que não se encontra esgotado o período máximo de duração,
  - que o outro progenitor se encontra no exercício de atividade profissional e que, simultaneamente, não se encontra numa situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido, totalmente, de exercer o poder parental;
- mencionar a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

Após a receção do pedido do trabalhador, o empregador deve responder-lhe nos termos estabelecidos por lei, obedecendo aos requisitos e aos prazos (que passaremos a explicar, de forma detalhada, no capítulo referente ao trabalho no regime de horário flexível, para evitar posteriores repetições), sob pena de se operar o deferimento tácito e incorrer em contraordenação grave, a ser aplicada pela ACT, conforme o estabelecido no n.º 10 do artigo 57.º do CT.

Considera-se período normal de trabalho a tempo parcial o que corresponda a metade do período de tempo de trabalho praticado pelo trabalhador numa situação comparável, salvo se situação diferente tiver sido acordada entre o trabalhador e o empregador. Conforme o pedido do

---

<sup>65</sup> A licença parental complementar, em qualquer das modalidades, encontra-se consagrada no artigo 51.º do CT.

trabalhador, o trabalho pode ser prestado diariamente ou não, de manhã ou de tarde, desde que complete o horário de trabalho correspondente ao tempo parcial ou acordado.

Na verdade, o regime de trabalho a tempo parcial é uma forma de flexibilização de horários, pois o trabalhador pode exercer a sua atividade profissional em alguns dias da semana, por mês ou por ano, por um período prorrogado até dois anos ou, existindo terceiro ou mais filhos, ou filho/s com deficiência ou doença crónica, por um período de quatro anos. Contudo, durante este período, o trabalhador encontra-se proibido de exercer outras atividades incompatíveis com a respetiva finalidade, o que se refere ao trabalho subordinado ou à prestação continuada de serviços, fora da residência habitual do trabalhador que solicita a prestação de trabalho a tempo parcial.

Aos trabalhadores que prestem trabalho a tempo parcial é aplicável o regime previsto na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não implique a prestação de trabalho a tempo inteiro, uma vez que se trata de um regime especial, regulado nos artigos 150.º e seguintes do CT, bem como na Convenção n.º 175 da OIT.

Embora implique perda de uma parte do vencimento, ou seja, o/a trabalhador/a só irá auferir a retribuição proporcional ao tempo trabalhado, da prestação de trabalho em tempo parcial não pode resultar, para o trabalhador, tratamento menos favorável do que o que é dado ao trabalhador a tempo completo, em situação comparável, salvo se for fundamentado em razões objetivas, que permitam um tratamento diferenciado.

Chegados a este ponto, é pertinente afirmar que estes trabalhadores têm direito à retribuição base e a outras prestações com ou sem carácter retributivo, de acordo com a lei ou com o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Falando neste aspeto, penso ser importante referir que o trabalhador terá direito ao subsídio de refeição ou ao que estiver estipulado em IRCT, ou ainda ao que for praticado na empresa, se isso for mais favorável, desde que o período normal de trabalho seja igual ou superior a cinco horas.

Caso o período normal de trabalho tenha uma duração inferior a cinco horas, o subsídio de refeição poderá ser calculado de forma proporcional, tomando-se como referência o valor estipulado para o período normal de trabalho diário ou semanal.

O trabalho a tempo parcial foi objeto de análise e de prestação de informação em alguns dos atendimentos telefónicos e presenciais realizados. Numa das chamadas atendidas, em outubro de 2014, a questão era precisamente sobre o trabalho a tempo parcial e sobre qual seria o

procedimento para se conseguir a autorização. Tratava-se de uma senhora trabalhadora, mãe de um filho menor, que se encontrava no gozo da sua licença parental inicial e que solicitou à entidade patronal a prestação de trabalho a tempo parcial. Esta informou-a que não seria possível a concessão dessa modalidade de trabalho. Verificámos que a trabalhadora em causa ainda não havia gozado a licença parental complementar, revelando-se, assim, impossível a atribuição do direito a trabalhar a tempo parcial previsto no artigo 55.º do CT. Face a esta situação, aconselhou-se a trabalhadora a usufruir do direito a trabalhar a tempo parcial nos termos do artigo 51.º do CT.

Diga-se que esta não é a modalidade de conciliação a que os trabalhadores mais recorrem, pelo simples facto de a retribuição a auferir ser reduzida para a proporção do período de tempo a trabalhar, ou seja, se o trabalhador pretender trabalhar metade do período praticado normalmente, a remuneração será metade daquilo que seria recebido se esivesse a exercer a sua atividade a tempo completo.

Há que referir que ainda subsistem, e em grande escala, empregadores que, ignorando o regime em causa, persistem na apresentação de fundamentos que, ainda que indiciem razões imperiosas, não demonstram de forma objetiva e inequivocamente suficiente que a concessão deste trabalho a tempo parcial constituirá um prejuízo sério para o normal funcionamento do serviço em causa ou para a empresa.

No entanto, existem também diversos exemplos de empresas que oferecem aos trabalhadores a possibilidade de escolherem se pretendem um regime de tempo parcial ou um regime a tempo integral, com o objetivo de facilitar a conciliação. A título de exemplo, mencionam-se 5 empresas que se destacaram e que foram seleccionadas no âmbito do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas<sup>66</sup>, publicamente reconhecidas no domínio da igualdade de género e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

1. Grafe;
2. IBM;
3. Microsoft;
4. Somague;

---

<sup>66</sup> Encontra-se disponível em <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/solucionario.pdf>, consultado pela última vez em 19. 01. 2015.

5. Xerox.

Durante todo o período de estágio, apenas recebemos, analisámos e emitimos um único parecer sobre esta temática, o Processo n.º 947/TP/2014, que levou ao Parecer n.º 336/CITE/2014, tendo sido elaborados um total de 5 Pareceres prévios, a saber:

- Processo n.º 567/TP/2014 - Parecer n.º 194/CITE/2014;
- Processo n.º 763/TP/2014 - Parecer n.º 267/CITE/2014;
- Processo n.º 868/TP/2014 - Parecer n.º 321/CITE/2014;
- Processo n.º 1075/TP/2014- Parecer n.º 381/CITE/2014<sup>67</sup>.

### ***3.2.13. Horário flexível***

O horário flexível consubstancia uma boa prática para a conciliação entre a vida profissional e familiar. Encontra-se previsto nos artigos 35.º, n.º 1, alínea p), 56.º e 64.º, n.º 1, alínea f), todos do CT. Trata-se de um direito atribuído por lei, de forma facultativa, a mães e/ou pais trabalhadores, com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação, no pressuposto de que o horário de trabalho não tem de ser, necessariamente, fixo, podendo implicar a imutabilidade das horas de início e termo da atividade laboral.

Este regime surge como forma de concretizar os princípios constitucionais já descritos no presente trabalho, podendo o trabalhador/a escolher as horas de início e termo da jornada normal de trabalho diário, devendo, contudo, obedecer aos seguinte limites:

1. Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual ou metade do período normal de trabalho diário;
2. Indicação dos períodos de início e termo da atividade laboral, sendo que cada período de trabalho não pode ter duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário;

---

<sup>67</sup> A presente informação encontra-se disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2014.html>, no site da CITE. Foi objeto de consulta pela última vez em 19.01.2014.

3. O intervalo de descanso não pode ser superior a duas horas<sup>68</sup>.

Respeitando estes limites, e conforme o estabelecido no n.º 4 do artigo 56.º do CT, o trabalhador pode trabalhar até seis horas consecutivas e até dez horas de trabalho em cada dia, cumprindo o correspondente período normal de trabalho semanal, em média, no período de 4 semanas.

Embora sejam regras simples e de fácil compreensão, vários foram os processos que deram entrada na CITE cujo trabalhador/a fizeram menção de que pretendiam trabalhar oito horas consecutivas, possibilidade que não se encontra prevista e que, por isso, é inaceitável. Face a este circunstancialismo, são sempre emitidos pareceres favoráveis à intenção de recusa, pelo facto de o pedido não se encontrar legalmente enquadrado, ou por ser mal formulado. Contudo, é sempre feita uma recomendação ao requerente, no sentido de, se assim o entender, poder apresentar um novo pedido, que se considere legalmente bem formulado.

Clarifica-se que, dentro da amplitude do horário determinado pelo/a requerente, a entidade empregadora deve/pode estabelecer períodos de início e termo do trabalho diário.

Conforme se pode concluir do preceituado no CT, a hora de almoço ou o intervalo de descanso pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos<sup>69</sup>. Esta possibilidade, facultada legalmente ao trabalhador, tem sido alvo de alguma polémica, porquanto um considerável número de entidades empregadoras apresenta entraves, quando um/a trabalhador/a, ao solicitar trabalhar em regime de horário flexível, refere que pretende que o intervalo de almoço seja de 30 minutos, alegadamente por se encontrarem obrigados a atribuir aos trabalhadores um intervalo de descanso de, pelo menos, uma hora, conforme o estabelecido ao no artigo 213.º, n.º 1, do CT. Contudo, o artigo 21.3.º n.º 3, do mesmo diploma legal, admite a possibilidade de ocorrer uma redução ou exclusão do intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses do trabalhador.

Ora, a redução do período de descanso para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui, precisamente, para atingir o principal interesse do trabalhador, que é o de conseguir conciliar, da melhor forma possível, a atividade profissional com a vida familiar. Esta matéria está especialmente regulada no que diz respeito à parentalidade, pelo que se sobreporá à parte

---

<sup>68</sup> Veja-se o n.º 3 do artigo 56.º do CT.

<sup>69</sup> Veja-se o parecer n.º15/CITE/2010, disponível e consultado pela última vez em [www.cite.pt](http://www.cite.pt), 19.01.2014

geral, o que significa que o argumento apresentado pelos empregadores não consubstancia motivo para que se recuse a redução do período de descanso.

Para usufruto deste direito, a lei impõe que o trabalhador que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor de 12 anos o solicite, por escrito, à sua entidade patronal, com uma antecedência de 30 dias, manifestando a necessidade ou a intenção de usufruir de tal direito. Porém, para que o pedido seja bem formulado, existem alguns requisitos, considerados essenciais, que devem constar do pedido:

1. Declaração que referencie que o menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação;
2. Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, em que irá usufruir deste regime;
3. Indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário.

A observância destes requisitos revela-se de suma importância, principalmente os referentes à apresentação da declaração de comunhão de mesa e habitação, consagrada no artigo 57.º, n.º 1, alínea b), do CT, e a indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, uma vez que a falta dos mesmos implicará a existência de fundamentos aceitáveis para intenção de recusa e, conseqüentemente, a emissão de um parecer favorável à intenção de recusa, como sucedeu no processo n.º 1000/FH2014, por nós analisado, e que levou ao parecer n.º 356/CITE/2014.

Os requisitos acima referenciados são obrigatórios para quem pretenda solicitar trabalho no regime de flexibilidade de horário. No entanto, para o cumprimento dos mesmos, bastará apenas que se redija no próprio requerimento uma simples declaração, não sendo exigível a apresentação de provas documentais para o efeito.

Como se pode reparar na enunciação acima feita, foi posto de lado o requisito referente à indicação do prazo previsto ou período de tempo, dentro do limite aplicável, não por ser menos importante, mas por se tratar de um requisito suprável, o que significa que, se nada for dito no requerimento, se entenderá que o pedido foi feito pelo prazo máximo legalmente previsto, isto é, até aos 12 anos de idade do/a menor. Trata-se de uma presunção que tem sido adotada pela CITE. Contudo, os trabalhadores são sempre aconselhados a mencionar o prazo pretendido para o

usufruto desse direito, cumprindo desta forma a letra da lei e, evidentemente, evitando dúvidas e imprecisões que, no extremo, poderiam contribuir para a emissão de um parecer desfavorável ao trabalhador.

Logo que o/a trabalhador/a entregue o seu pedido, o empregador dispõe de vinte dias, contados a partir da data de receção, para comunicar, por escrito, a sua decisão (artigo 57.º, n.º 3, do CT). Caso o empregador não cumpra com o prazo legalmente previsto para a resposta ou comunicação da sua decisão, considera-se que o pedido do trabalhador ou da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos, operando assim a figura do deferimento tácito<sup>70</sup>.

Estes foram, em muitos dos processos que analisámos, os motivos que avançámos para que o parecer fosse desfavorável à intenção de recusa. Pudemos perceber, ao longo do estágio, que esta situação ocorre maioritariamente em processos de queixas em que a entidade patronal quase nunca responde dentro dos prazos ou pura e simplesmente opta por não responder, violando assim o estabelecido na lei.

A lei admite a possibilidade de o empregador poder recusar o pedido formulado pelo trabalhador, desde que, para tal, apresente fundamentos relacionados com a existência de razões imperiosas para o funcionamento normal da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador ou a trabalhadora, se este/a for indispensável.

Havendo intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, o/a requerente tem a possibilidade de formular por escrito e apresentar à entidade patronal resposta à intenção de recusa, no prazo de cinco dias, contados a partir da receção da resposta do pedido formulado.

Após a receção da resposta da intenção de recusa, ou, não sua ausência<sup>71</sup>, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo destinado à apreciação do/a trabalhador/a, a entidade patronal é sempre obrigada a remeter o processo à CITE, fazendo um pedido de parecer jurídico. Preterindo esta obrigatoriedade, à semelhança do que ocorre no caso de incumprimento do prazo para a resposta, ocorrerá um deferimento tácito, o que significará e implicará uma aceitação do pedido, só que, desta vez, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

A CITE encontra-se vinculada à emissão de parecer de mérito no procedimento, vinculativo para as partes, que só poderão deixar de a cumprir caso exista uma decisão judicial

---

<sup>70</sup> Veja-se a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

<sup>71</sup> A resposta à intenção de recusa que deve ser efetuada pelo trabalhador não consubstancia um procedimento obrigatório, mas sim facultativo, significando isto que o trabalhador poderá responder ou não à intenção de recusa apresentada pelo empregador

que verse sobre a mesma matéria, conforme se pode depreender do consagrado no artigo 57.º, n.º 7, do CT.

Refira-se que, para a emissão do parecer, a CITE dispõe apenas de 30 dias, contados a partir da data de entrada do processo. Caso não seja respeitado o prazo previsto, considera-se o parecer favorável à intenção do empregador<sup>72</sup>.

Para que o processo seja decidido o mais rapidamente possível e sem entraves, averiguando-se se os fundamentos apresentados para a recusa são legalmente aceitáveis, é necessário que o processo dê entrada com os documentos necessários:

- Cópia do pedido formulado pelo/a trabalhador/a e todos os documentos por ele/a anexados;
- A resposta à intenção de recusa;
- A apreciação elaborada pelo/a requerente, se a houver;
- Documentos que a entidade empregadora considere necessários para o processo, como por exemplo o quadro de pessoal ou o mapa de turnos.

Na eventualidade de não serem juntos ao processo os documentos essenciais, necessários para a emissão do parecer, o jurista, na posse do mesmo, deverá entrar em contacto com as partes, com o objetivo de os solicitar e convidar a/s parte/s a suprir essa deficiência.

Na análise do processo, a CITE preocupa-se em verificar essencialmente se a justificação avançada para a intenção de recusa se baseia em alegações concretas e não abstratas, como sendo a apresentação de fundamentos que concretizem os períodos de tempo em que o trabalho fica por assegurar, demonstrando, de forma objetiva e inequívoca, que o horário pretendido acarretará danos para a empresa e para o seu normal funcionamento, ou evidenciando o carácter insubstituível do trabalhador.

Verifica-se, na maior parte das vezes, que a entidade patronal não consegue justificar cabalmente os motivos de recusa. A título de exemplo, menciona-se o parecer n.º 357, em que a entidade empregadora remeteu o processo à CITE, pedindo a emissão de um parecer jurídico, relativamente ao pedido de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora. Esta era operadora de loja e tinha a seu cargo uma filha menor de 23 meses de idade, com a qual vivia em comunhão de mesa e habitação. Por contingências inerentes à atividade profissional do marido e por se encontrar sozinha a fazer face às necessidades da filha menor, a trabalhadora solicitou este

---

<sup>72</sup> Veja-se o n.º 6 do artigo 57.º do CT.

direito, por um período de dois anos, o qual veio a ser objeto de recusa, tendo sido apontados os fundamentos para essa recusa do pedido da trabalhadora, nos seguintes termos: “o pedido efetuado pela trabalhadora não constitui um horário flexível na ascensão do artigo 56.º e 57.º do CT”, mais acrescentando que “trata-se de um horário típico de serviços administrativos que não se adequa às exigências de funcionamento de um estabelecimento comercial aberto ao público e que não é útil à prossecução da atividade...”. Estes factos estes não foram comprovados, havendo até uma contradição, pois o horário de funcionamento da loja era de domingo a quinta-feira, das 09H00 às 22H00, sextas, sábados e vésperas de feriados, das 09H00 às 23H00, sendo ainda que a trabalhadora em causa tinha horários rotativos e não se encontrava a fazer o horário das 18 às 22h, a todo o tempo.

Claramente se verificou que, apesar de as razões apresentadas conterem alguns indícios da existência de razões imperiosas, a verdade é que, neste sentido, a entidade empregadora não demonstrara motivos imperiosos, ligados ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, que justificassem, na realidade daquele momento, no departamento de vendas da loja, a existência de uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Tal ocorreu, por um lado, pela incongruência entre as necessidades de pessoal no departamento em causa, os fundamentos invocados na intenção de recusa e a demonstração realizada através dos horários juntos ao processo, e, por outro lado, pela falta de concretização da impossibilidade de alteração da rotatividade dos turnos, sob pena de comprometer o funcionamento do departamento. Assim sendo, o parecer emitido foi no sentido desfavorável à intenção de recusa.

O regime de horário flexível foi a matéria mais analisada e abordada ao longo da realização do estágio curricular. Imensas dúvidas foram colocadas, tanto pelos trabalhadores como pelas entidades empregadores, em contactos telefónicos feitos através da “Linha Verde”, em atendimentos presenciais e ainda nos pedidos de informações que chegaram à CITE, via correio eletrónico.

Num dos primeiros atendimento realizados na CITE, o assunto a esclarecer era exatamente o do horário flexível. Tratava-se de uma senhora, funcionária num hospital público e mãe de um menor de 12 anos de idade. Pretendia conciliar a vida profissional com a vida familiar, uma vez que o horário e os turnos por si praticados não lhe davam a possibilidade de, por vezes, ir buscar e levar a criança à creche, sendo que o pai da criança se encontrava a exercer funções fora do país.

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

De acordo com a tabela<sup>73</sup> abaixo, verifica-se que, nos últimos anos, e conforme já referido, houve um aumento considerável de processos relacionados com a flexibilidade de horário e uma diminuição de processos relacionados com o despedimento, que deram entrada na CITE. Ora vejamos:

Tabela – Flexibilidades de Horário e Despedimentos

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

Fonte: CITE

O número de pareceres relativos à flexibilidade de horário aumentou para 36% em 2013, enquanto que a percentagem de despedimentos diminuiu, registando uma percentagem de 55%, o representa um sinal positivo no sentido da eliminação da discriminação.

De facto, a maior parte dos processos de pareceres prévios por nós analisados e concluídos, foram relativos a flexibilidade de horário. Dos 13 processos recebidos e analisados, apenas três não versavam sobre esta temática. Para ilustração, enunciam-se aqui os referidos processos e os respetivos pareceres:

1. Processo n.º 831/FH/2014 - Parecer n.º 299/CITE/2014 - 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 CT, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 17 de setembro de 2014;

2. Processo n.º 837/FH/2014 - Parecer n.º 300/CITE/2014 - Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo

<sup>73</sup> A referida tabela apresenta dados estatísticos, fornecida pela CITE. Nela se demonstra a evolução registada relativamente à flexibilidade de horário, por comparação com os despedimentos, entre os anos 2010 à 2013.

57.º do CT, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 17 de setembro de 2014;

3. Processo n.º 886/FH/2014 – Parecer n.º 318/CITE/2014 - 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 CT, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 1 de outubro de 2014;

4. Processo n.º 907/DG-C/2014 – Parecer n.º 319/CITE/2014 - Parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 1 de outubro de 2014;

5. Processo n.º 922/FH/2014/FH/2014- Parecer n.º 320/CITE/2014 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 1 de outubro de 2014, com o voto contra do representante da CIP;

6. Processo n.º 947/TP/2014 – Parecer n.º 336/CITE/2014 - Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 17 de outubro de 2014;

7. Processo n.º 971/DG/2014 – Parecer n.º 337/CITE/2014 – Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 17 de outubro de 2014;

8. Processo n.º 1000/FH/2014 – Parecer n.º 356/CITE/2014 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 05 de novembro de 2014;

9. Processo n.º 1006/FH/2014 – Parecer n.º 357/CITE/2014 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da cite de 5 de novembro de 2014, com o voto contra do representante da CIP;

10. Processo n.º 1027/FH/2014 – Parecer n.º 358/CITE/2014 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 5 de novembro de 2014, com o voto contra do representante da CIP;

11. Processo n.º 1088/FH/2014 – Parecer n.º 378/CITE/2014- Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de novembro de 2014;

12. Processo n.º 1101/FH/2014 – Parecer n.º 379/CITE/2014 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de novembro de 2014, com os votos contra das representantes da UGT e da CGTP-IN, que apresentou a seguinte declaração de voto:

“Voto contra no processo n.º 1101 (4.19 OT) porquanto consideramos não estar comprovado o que a entidade empregadora afirma relativamente ao número de pessoas que estão em situação idêntica à de trabalhador que solicita o horário, não se considerando que exista uma demonstração cabal e objetiva de impossibilidade de concessão do horário pretendido”.

13. Processo n.º 1123/FH/2014 – Parecer n.º 380/CITE/2014 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de novembro de 2014.

### ***3.2.14. Proteção no âmbito da parentalidade na cessação e não renovação do contrato de trabalho***

Conforme o que já acima se aludiu, 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. Em conformidade com o consagrado na Diretiva 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro de 1992, devem adotar-se medidas para a proibição do despedimento

de grávidas, puérperas ou lactantes, salvo se ficar demonstrado serem casos excepcionais, não relacionados com o estado delas.

Refira-se que a CITE não se encontra obrigada a emitir um parecer no que concerne à cessação da relação laboral, nos contratos celebrados a termo certo. Porém, a entidade empregadora tem o dever de comunicar à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, num prazo máximo de cinco dias úteis, conforme o estabelecido no artigo 144.º n.º 3, do CT. Para tal, a entidade patronal deve apresentar uma comunicação, por escrito, dos motivos para a não renovação do contrato, comunicação essa que será objeto de análise, para aferência da existência de indícios de discriminação.

A não renovação de um contrato de trabalho a termo, relativamente a mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, não pode ser equiparada à situação de proteção no despedimento, pois, neste último, a CITE é obrigada a emitir um parecer, devendo ser considerada uma discriminação direta em razão do sexo, se comprovadamente esse procedimento for efetuado por motivos relacionados com o estado de gravidez<sup>74</sup>.

Muitos foram os apoios facultado aos utentes da CITE sobre a não renovação do contrato de trabalhadoras nas situações acima descritas, em que as mesmas que se sentiam discriminadas e pretendiam saber se era legal a não renovação de contratos de trabalho de mulheres grávidas, puérperas e lactantes. Elucidadas sobre a existência da legalidade do ato praticado pela entidade empregadora, sobre o procedimento que deve ser adotado pela mesma e sobre a possibilidade que tinham face à existência de indícios de discriminação, várias trabalhadoras apresentaram à CITE uma comunicação, por escrito, afirmando terem sido vítimas de discriminação, em função do sexo. Face à queixa, e realizado o contraditório<sup>75</sup>, a CITE, em quase todos os casos, enviou o processo para a ACT, para eventual responsabilização da entidade infratora.

Assim, estão dependentes de parecer prévio obrigatório da CITE os despedimentos por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora, os despedimentos coletivos, os despedimentos por extinção de posto de trabalho e os despedimentos por inadaptação.

---

<sup>74</sup> Vide o Acórdão do Tribunal de Justiça (Quinta Secção), de 4 de outubro de 2001, relativo ao processo C-438/99, disponível em: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999CJ0438:PT:PDF>, e consultado pela última vez em 04.03.2015.

<sup>75</sup> A trabalhadora goza do benefício da inversão do ónus da prova, conforme se pode concluir da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, cabendo, assim, à entidade patronal demonstrar que a não renovação do contrato de trabalho não se baseia em fatores discriminatórios.

No que diz respeito ao despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora, o empregador deve, depois de cumpridos os requisitos elencados no n.º 3 do artigo 63.º do CT, remeter à CITE cópia do processo de despedimento, bem os fundamentos invocados, sob pena de o mesmo ser considerado sem justa causa, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 63.º do CT.

Dando cumprimento à Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, que determina a adoção de medidas para a proibição do despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, salvo se for demonstrado serem casos excecionais, não relacionados com o estado delas, a CITE emite, após receção do expediente, num prazo de 30 dias, um parecer que decidirá se ocorreu ou não uma situação de eventual discriminação.

Os despedimentos por inadaptação não foram alvo de análise ao longo do estágio, pelo que não nos ocuparemos da análise dos mesmos. Passaremos, de seguida, à análise dos despedimentos coletivos e por extinção do posto de trabalho.

Estaremos perante um despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho sempre que ocorram as situações descritas no CT, nos artigos 359.º e 367.º, respetivamente.

É verdade que as alterações legislativas relativas à seleção dos trabalhadores e trabalhadoras a incluir num processo de despedimento coletivo ou num processo de extinção de posto de trabalho, que se verificaram ao longo do tempo, suscitaram algumas confusões. Porém, notou-se, ao longo do estágio, que as entidades patronais demonstram um grande conhecimento e envidam esforços no que diz respeito ao cumprimento das regras de seleção de trabalhadores a despedir, procurando justificar a necessidade de despedir com a existência de problemas ou dificuldades que se prendem com o mercado, estrutura e tecnologia. Assim, o despedimento deve ser sempre fundamentado e baseado em critérios relevantes e não discriminatórios, o que é fundamental para garantir a igualdade entre os trabalhadores<sup>76</sup>. Nesse sentido, a lei estabelece que a entidade patronal deve obedecer aos critérios para a seleção de trabalhadores a despedir que, segundo a sexta alteração ao CT, publicada em 08.05.2014, no Diário da República, são: pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; menores habilitações académicas e profissionais; maior onerosidade para a empresa pela manutenção do

---

<sup>76</sup> Sobre esta questão, chama-se a atenção para o acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de setembro, que declarou inconstitucionais as normas provenientes das alterações feitas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, tendo considerado que o regime do despedimento por extinção do posto de trabalho não fornecia indicações quanto aos critérios de relevância e não discriminação a que se devia atender na escolha do posto de trabalho a extinguir. *Vide* também o documento disponível em <http://pt.slideshare.net/arminis/cdigodotrabalho-fiscalizaodaconstitucionalid> e consultado pela última vez em 06.03.2014.

vínculo laboral do trabalhador; menor experiência na função e menor antiguidade na empresa, passando a antiguidade a pertencer ao último critério do despedimento.

Após a sexta alteração efetuada ao CT não se vislumbraram problemas a nível de elaboração de pareceres e prestação de esclarecimentos na CITE, isto porque há um claro entendimento destas matérias e ainda porque sempre foi feita uma interpretação restrita do artigo 368.º do CT, bem como dos critérios a aplicar. Para fundamentar a afirmação avançada, a título de exemplo, referem-se alguns pareceres elaborados pela CITE: parecer n.º 181/CITE/2014; parecer n.º 183/CITE/2014; parecer n.º 187/CITE/2014; parecer n.º 188/CITE/2014; parecer n.º 233/CITE/2014; parecer n.º 234/CITE/2014; parecer n.º 241/CITE/2014; parecer n.º 249/CITE/2014.

Os pareceres acima descritos e os elaborados pela CITE durante o ano de 2014 demonstram claramente que a maior parte dos pareceres elaborados sobre despedimentos envolvem mulheres. Perante este cenário, acreditamos ser necessária a adoção de medidas concretas, que visem proteger as mulheres na hora da escolha de trabalhadores a despedir num processo de despedimento coletivo ou de extinção de posto de trabalho.

#### **4. Relevância do Estágio**

Sempre se teve presente que o estágio é um processo de aprendizagem importante para um profissional que deseje estar preparado para enfrentar os desafios de uma carreira, uma vez que o mesmo representa uma oportunidade de assimilar a teoria aprendida na faculdade, conciliando-a com a prática.

Sabe-se ainda que, pedagogicamente, a aprendizagem é muito mais eficaz quando é adquirida por meio de experiência.

À medida que fomos tendo contacto com as tarefas que o estágio nos proporcionou, começámos a assimilar tudo aquilo que aprendemos, bem como novos conhecimentos, como por exemplo os relativos ao sistema português de segurança social.

Para além disso, o estágio possibilitou-nos um contacto direto com a realidade das pessoas e com as suas dificuldades, tendo-nos sido permitido contribuir com esclarecimentos sob ponto de vista jurídico, o que foi gratificante.

Tivemos ainda a oportunidade de conviver com profissionais dotados de grandes capacidade e competência, com anos de experiência, cheios de conselhos para dar e de força de vontade para ajudar.

Este estágio funcionou como um verdadeiro complemento do que se aprendeu em sala de aula, proporcionando uma nova abordagem ao conhecimento. A apreensão e interiorização dos ensinamentos foi muito maior, uma vez que pudemos ver tudo a acontecer na prática, nas mais diversas situações.

Foram, pois, inúmeros e indiscutíveis os benefícios e vantagens adquiridos no âmbito do estágio e durante o período do mesmo, uma vez que, fundamentalmente, adquirimos experiência, conhecemos novos profissionais e vivenciámos situações de trabalho intrinsecamente relacionadas com o trabalho de um jurista.

Não podemos deixar de referir que as expectativas que tivemos no início do estágio foram em muito ultrapassadas, pois aprendemos muito mais do que o esperado.

Assim, consideramos que o estágio se revelou uma enriquecedora experiência pessoal e profissional.

## **5. Relação orientador-aluno**

A relação entre orientador-aluno revelou-se cordial e enriquecedora, geradora de um ambiente propício ao desenvolvimento de um trabalho sério e empenhado, como o que procurámos realizar.

Houve uma colaboração profícua entre ambas as partes, uma elevada conceção de ética, honestidade e um compromisso.

A orientação foi sempre simples, contribuindo para estimular e impulsionar o meu desempenho académico,

Permitimo-nos dizer que os orientadores foram, sobretudo, verdadeiros facilitadores do acesso ao conhecimento e souberam habilmente exigir-nos a dedicação e o empenho de que resultou este relatório.

## **6. Conclusão**

Com o presente relatório pretendemos dar conta do caminho por nós trilhado durante os cinco meses de Estágio na CITE.

No nosso entender, um estágio tem como principal objetivo o desenvolvimento de competências, no âmbito do saber ser e do saber fazer, a nível profissional, no meio laboral e a nível pessoal.

Ao longo da realização do presente trabalho, pudemos perceber, com base no artigo 13.º da CRP, que o Estado português reconhece e garante a igualdade de todos os cidadãos, com conseqüente recusa de privilégios ou discriminação, fundamentados, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzido, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Verificámos, contudo, que subsistem ainda na sociedade portuguesa diversas formas de discriminação que atingem a mulher, em várias dimensões, e que a impedem de exercer plenamente a sua cidadania. Tal discriminação encontra-se também refletida no mundo do trabalho, não obstante se encontrar consagrada na Constituição da República Portuguesa a garantia do direito de igual salário para igual trabalho e se incumbir o Estado da tarefa de assegurar que o sexo não funcione como limitação ao acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais.

## **Bibliografia**

ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

\_\_\_\_\_, «O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho», in MOREIRA, António (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Almedina, Coimbra, 2002, pp.83-94.

AMARAL, Diogo Freitas do, *Curso de Direito Administrativo*, Vol. II, 2.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2011

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

CARVALHO, Catarina de Oliveira, «A protecção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.ºs 1 e 2, 2004, pp. 41-137.

COMISSÃO EUROPEIA, *Reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens na União Europeia*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2014

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», *Revista de Estudos Politécnicos*, Vol. III, n.º 13, 2010, pp.57-73.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 4.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra, 2014.

LOPES, Margarida Chagas e PERISTA, Heloísa, *Trajectória Familiares e Modos de Inserção Laboral da Mulheres: Duas Dimensões de uma Mesma Realidade*, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa, 1997.

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

RÊGO, Maria do Céu da Cunha, «A construção da Igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa», in FERREIRA, Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*”, 2.<sup>a</sup> edição, CITE, Lisboa, 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 15.12.2014 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 18.12.2014 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 15.12.2014 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).

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

\_\_\_\_\_, *Desigualdade Salarial*, artigo de opinião, disponível e consultado pela última vez a 18.12.2014 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 18.12.2014 em

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

\_\_\_\_\_, *Solucionário – Um instrumento para a promoção de boas práticas em igualdade de género nas empresas*, disponível e consultado pela última vez em 19.01.2014 em: <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/solucionario.pdf>.

RODRIGUES, Benjamim Silva, *Constituição da República Portuguesa*, 2ª Edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2012.

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

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

## **Anexos**

### **Anexo 1**

#### **ARQUIVAMENTO N.º 62/CITE/2014**

**ASSUNTO: Arquivamento do Processo n.º 832/QX/2014 - Queixa sobre eventual discriminação em função do sexo, no acesso ao emprego.**

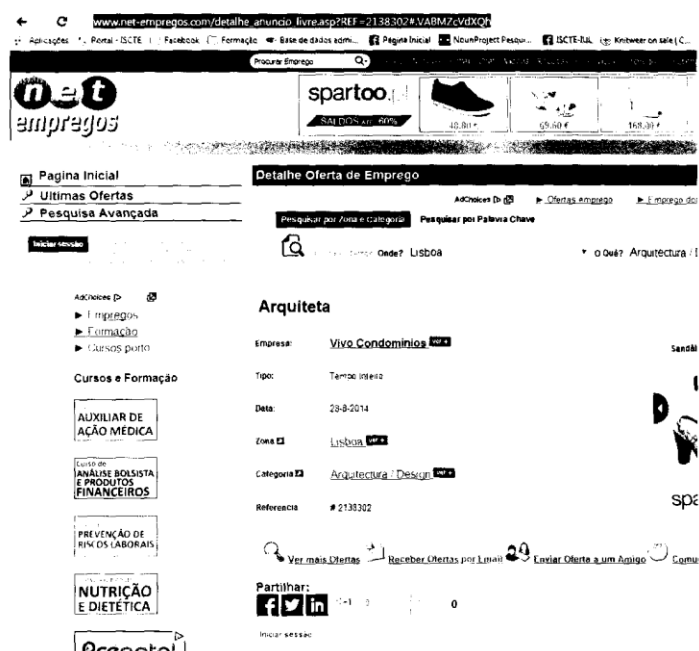
1. A trabalhadora acima identificada enviou à CITE, em 29.08.2014, uma queixa sobre o assunto referido em epígrafe, nos seguintes termos:

*1.1. ``Tenho estado à alerta para anúncios de emprego na área de Arquitectura, para o meu marido, e tenho frequentemente encontrado anúncios que pedem Arquitectas (no feminino).*

*Como exemplo recente:``*

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

[http://www.net-empregos.com/detalhe\\_anuncio\\_livre.asp?REF=2138302#.VABMzcVdXQh](http://www.net-empregos.com/detalhe_anuncio_livre.asp?REF=2138302#.VABMzcVdXQh)



2.2. “Mas, como referi no telefonema ao vosso serviço, tem sido uma prática recorrente. Por isso, peço a vossa atenção para esta questão. ”

1. Em 08.09.2014, a CITE oficiou a Vivo Condóminios solicitando que, tendo em consideração a legislação aplicável, juntasse as informações consideradas adequadas face ao teor da queixa apresentada.

2. No dia 08.09.2014, a CITE informou a queixosa da realização desta diligência.

3. Em 09.09.2014, a queixosa enviou um *e-mail* com o seguinte teor:

3.1. “Obrigada pela queixa. Mas acho incrível identificarem a pessoa que alertou para o sucedido, inclusivamente com cópia do meu *e-mail*, tendo em conta que, desta forma, inviabilizaria qualquer relação com a entidade empregadora (fora todas as outras questões óbvias),”.

*Vocês, CITE, tinham obrigação de verificar e fazerem VOCÊS a queixa à empresa. Se eu quisesse invocava eu o artigo e alertava pessoalmente a empresa. É uma vergonha: a postura deles e a vossa.*

*Agora peço que me digam a quem é que eu, RITA COUTINHO, posso fazer queixa sobre os vossos procedimentos ”.*

4. Face ao conteúdo do recebido e supra transcrito, em 12.09.2014 foi enviado um e-mail à queixosa, com o seguinte teor:

*4.1. “Cara Senhora, recebemos o seu e-mail que mereceu a nossa melhor atenção”.*

*“A missão da CITE é promover a igualdade de género no trabalho e no emprego”.*

*“Assim, os procedimentos por nós realizados no âmbito deste processo foram os adequados”.*

5. Em 18.09.2014, a CITE recebeu da (...) a seguinte exposição:

*5.1. “Na sequência do vosso ofício, somos a informar que, relativamente ao anúncio em questão, de facto existiu um lapso na elaboração do mesmo, devendo constar a indicação arquitecto/a. Tal lapso deve-se ao facto de a colaboradora que elaborou o anúncio não ter colocado a referência em conformidade. Contudo, apareceram várias candidaturas do sexo masculino e feminino e o anúncio já foi retirado”.*

*Pedimos desculpa pelo facto e vamos estar mais atentos de futuro para tais situações não se repetirem”.*

6. Face ao exposto, a CITE delibera o arquivamento da presente queixa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE NOVEMBRO DE 2014**

## **Anexo 2**

### **PARECER N.º 337/CITE/2014**

**Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02. Processo n.º 971/DG/2014**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 18.09.2014, a CITE recebeu do CENTRO SOCIAL PAROQUIAL ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., para efeitos de emissão de parecer prévio, nos termos dos n.ºs 1 e 3 alínea a) do artigo 61.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** Do processo disciplinar instaurado contra a trabalhadora grávida acima identificada, foi elaborado um despacho inicial do qual costa o seguinte:

*1.2.1. “No seguimento do relatório elaborado pela Dra. ..., Directora Técnica, chegaram ao conhecimento da Direcção do Centro Social indícios de que a trabalhadora ... poderá não estar a cumprir as suas funções com o zelo e diligência exigíveis, bem como a não cumprir as ordens e regras relativas à segurança e saúde no trabalho, a sua obrigação e dever de lealdade para com a sua entidade patronal e a sua superior hierárquica e ainda indícios de que terá ofendido a integridade física, psíquica e a saúde de uma utente do Lar, sobre quem tem especial obrigação de ajudar e cuidar”.*

*1.2.2. “Ora, a conduta e atitude descritas no supra mencionado relatório são absolutamente inaceitáveis no Lar do Centro Social e Paroquial ..., e não se compadecem com o*

*padrão de comportamento que se exige de uma trabalhadora a quem estão acometidas as funções de Ajudante de Acção Directa (2), por contrariarem as instruções e boas práticas que lhe são exigidas, abalando deste modo a relação de confiança que deve presidir ao respectivo laço laboral, por se concretizar não só na violação do dever de realizar o seu trabalho com zelo e diligência, do dever de lealdade para com a sua entidade patronal, do dever de cumprir as ordens e regras respeitantes à saúde no trabalho, mas principalmente do dever de respeitar e colocar acima dos seus interesses pessoais, a saúde e integridade física dos utentes que frequentam o Lar, pondo em risco o bom nome e reputação do Centro Social”.*

**1.2.3.** *“Deste modo, por tudo quanto fica exposto, resulta que a trabalhadora não terá cumprido os deveres que lhe são impostos, entre outros, pelas alíneas c), e), f) e j) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho”.*

**1.2.4.** *“Esta violação culposa do cumprimento dos seus deveres, a comprovar-se a ocorrência dos mesmos, com as inerentes consequências para a entidade patronal, consubstancia a prática de infracção disciplinar que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho”.*

**1.2.5.** *“Nestes termos, determina-se, ao abrigo do disposto no artigo 351.º e seguintes do Código de Trabalho a instauração de um processo disciplinar com intenção de despedimento contra a mencionada trabalhadora, ....”.*

**1.3.** Contudo, a nota de culpa que a entidade patronal enviou à trabalhadora arguida em 07.08.2014, refere, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“A trabalhadora Arguida, ..., é funcionária da Arguente desde 2 de janeiro de 2012, sendo o seu local de trabalho o respectivo Lar, onde tem a categoria profissional de Ajudante de Acção Directa de 2”.*

**1.3.2.** *“Sucedeu que, no dia 28 de junho do corrente ano de 2014, entre as 08h30m e as 09h30m, a trabalhadora Arguida encontrava-se a acompanhar os utentes do Lar no refeitório, no momento em que os mesmos tomavam o pequeno-almoço”.*

**1.3.3.** *“Nessa mesma data, incumbia à trabalhadora Arguida, como responsável do turno, não só acompanhar os utentes no momento em que os mesmos tomavam a sua primeira refeição do dia, como também a função de administrar a medicação devida a cada um dos utentes”.*

**1.3.4.** *“Sucedeu porém que, entre as 08h30m e as 09h00m, a ..., que se encontrava presente no refeitório a tomar o pequeno-almoço, tomou não só a refeição que lhe estava destinada e a respectiva medicação prescrita, e que incluía Memantina (20mg), utilizado para o tratamento da Doença de Alzheimer, Furosemida (40mg), destinado ao tratamento da hipertensão, e ainda, a junção de Perindopril (4mg) e Indapamida (1,25mg), destinados ao controle da pressão arterial e produção de urina,”.*

**1.3.5.** *“Como também alcançou a tigela que se encontrava em cima da mesa, contendo o leite e a cevada que a utente ... iria tomar como pequeno- almoço, e ingeriu o mesmo, bem como a medicação que a trabalhadora Arguida aí havia dissolvido, destinada e prescrita especificamente àquela outra utente, constituída por Esomeprazol (20mg), protector gástrico, Lioresal (10mg), destinado ao tratamento da esclerose múltipla, Tramadol (10mg), destinado ao tratamento da dor, Trental (400mg), usado para combater a má circulação sanguínea e Sertralina (50mg), destinado a combater sintomas de depressão”.*

**1.3.6.** *“A trabalhadora Arguida, a quem incumbe garantir que cada um dos utentes tome o pequeno-almoço e, sobretudo, a medicação que lhe está prescrita, apesar de não ter sido capaz de impedir a utente ... de ingerir a refeição bem como a medicação destinadas à utente ..., logo se apercebeu do que havia sucedido”.*

**1.3.7.** *“Em resultado da actuação supra descrita protagonizada pela utente ..., a mesma começou a manifestar diversos sintomas decorrentes dos efeitos secundários resultantes da ingestão de medicação que não lhe era destinada, nomeadamente vómitos, suores e diarreia”.*

**1.3.8.** *“Confrontada com os sintomas que se manifestavam na utente ..., a trabalhadora Arguida não só não contactou de imediato o médico que presta apoio aos utentes do Centro Social, nem a respectiva enfermeira de serviço — ou seja, a Equipa de Saúde competente, e que se encontra sempre disponível para resolver problemas de saúde de carácter urgente que ocorram com os utentes do Centro Social”.*

**1.3.9.** *“Como também escondeu das suas colegas e omitiu à sua superior hierárquica as razões pelas quais a utente passou a manifestar esses mesmos sintomas”.*

**1.3.10.** *“De facto, somente passadas duas horas e quarenta e cinco minutos dos factos supra descritos, por volta das 11h45m, num momento em que a utente ... vomitava pelo menos pela terceira vez naquela manhã, e após ter sido necessário dar banho e trocar a roupa à utente pela segunda vez,”.*

**1.3.11.** *“A trabalhadora Arguida finalmente contactou, via telefone, a enfermeira ..., pertencente à Equipa de Saúde do Centro Social, informando-a do sucedido e questionando a mesma sobre os procedimentos a tomar”.*

**1.3.12.** *“Uma vez que as primeiras indicações transmitidas pela senhora enfermeira, consistentes em ministrar à utente um medicamento denominado Metoclopramida, o qual se destina ao controlo dos vómitos, não surtiram efeito, já que medicação prescrita logo foi rejeitada pelo organismo da utente através do vómito”.*

**1.3.13.** *“A trabalhadora Arguida voltou a contactar via telefone a senhora enfermeira, a qual ordenou que a utente fosse encaminhada para o serviço de urgências do hospital ...”.*

*1.3.14. “Em face das novas indicações dadas pela senhora enfermeira, a trabalhadora Arguida foi constrangida a informar pela primeira vez a sua superior hierárquica, Dra. ..., que se encontrava nas instalações do Centro Social desde as 10h30m, acerca dos factos ocorridos e a razão pela qual a utente teria que ser levada no imediato para o serviço de urgências do hospital”.*

*1.3.15. “A utente foi assim encaminhada para o serviço de urgências do hospital ..., onde lhe foi concedida “alta” por volta das 19h15m da tarde, não tendo corrido risco de vida”.*

*1.3.16. “Isto Posto, a trabalhadora Arguida, tendo em conta os factos supra descritos, revelou um comportamento desadequado, inaceitável e absolutamente incompatível com o exercício das funções que lhe são confiadas e a responsabilidade e confiança que lhe é atribuída pela sua entidade patronal”.*

*1.3.17. “Como a Arguida bem sabe, os familiares dos utentes que frequentam o Lar do Centro Social estabelecem uma relação de segurança e cumplicidade com a Instituição, confiando que a mesma prestará aos seus utentes toda a assistência e cuidados de saúde necessários, nomeadamente em situações de urgência”.*

*1.3.18. “Ora, essa relação de segurança e confiança ficou fortemente abalada em resultado da atitude assumida pela trabalhadora Arguida, a qual, visando esconder a sua falha na vigilância dos utentes durante o pequeno-almoço, desrespeitou as regras e instruções de saúde implementadas, não prestou o auxílio que se impunha a uma utente que tomou uma medicação que não lhe era destinada, permitiu que a utente evidenciasse diversos sintomas decorrentes dos efeitos secundários resultantes da ingestão dessa mesma medicação, podendo até correr risco de vida, e que assim permanecesse durante duas horas e quarenta e cinco minutos e, também não contactou de imediato o médico ou enfermeiras competentes de modo a determinar quais os procedimentos que seriam necessários realizar por forma a ser possível prestar a devida assistência à respectiva utente”.*

*1.3.19. “Sendo certo que, esta atitude da trabalhadora Arguida, consubstancia igualmente uma violação grosseira do seu dever de lealdade e obediência às ordens determinadas pela sua entidade patronal”.*

*1.3.20. “Aliás, as normas e procedimentos que desde sempre são comunicados pela Instituição para serem respeitados e implementados no acompanhamento dos utentes do Lar são absolutamente incompatíveis com a supra descrita factualidade aqui imputada à Arguida”.*

*1.3.21. “O comportamento doloso demonstrado pela Arguida e supra descrito colocou não só em causa a integridade física e psíquica da utente ao seu cuidado, como também a confiança que era atribuída à trabalhadora Arguida pela sua entidade patronal”.*

*1.3.22. “Com a conduta supra descrita a Arguida violou o seu dever de cumprir as regras de saúde e segurança, bem como as ordens e instruções do empregador, sejam as que sabe estarem inerentes à sua função de trabalhadora do centro social, sejam as ordens em cada momento expressamente emitidas pela sua superior hierárquica,”.*

*1.3.23. “Violou também a Arguida o seu dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, particularmente o de vigilância e cuidado dos utentes de terceira idade do Lar do Centro Social”.*

*1.3.24. “E violou, ainda, a trabalhadora Arguida, de forma grosseira e dolosa, as funções que lhe estão cometidas, tendo afectado de forma irremediável a relação de confiança, lealdade, honestidade e respeito existente com a sua entidade patronal e essencial para o bom exercício das suas funções e para o bom funcionamento do respectivo Lar”.*

*1.3.25. “O comportamento doloso demonstrado pela Arguida, que agiu de forma livre e consciente, bem sabendo que a sua conduta não se adequava aos princípios impostos pela sua entidade patronal e aos seus deveres como trabalhadora do Lar do Centro Social, não pode ser tolerado ou escamoteado”.*

**1.3.26.** *“Aliás, a supra descrita conduta da Arguida, que se tornou de conhecimento público, pôs e põe em causa o bom nome e reputação da sua entidade patronal, nomeadamente no que concerne às valências do Centro Social que prestam auxílio aos utentes da terceira idade”.*

**1.3.27.** *“Deste modo, a Arguida violou culposamente o seu dever de assegurar a integridade física e psíquica dos utentes do Lar, violou o seu dever de actuar com zelo e diligencia no exercício das suas funções, o seu dever de cumprimento das ordens e instruções do empregador bem como as prescrições e regras sobre segurança e saúde no trabalho e ainda o seu dever de lealdade, tudo de acordo com o disposto, entre outros, nos artigos 128. n.º 1 alíneas c), e), f) e j), e 351. N.º 1 e n.º 2 alíneas a), e) e h) do Código do Trabalho”.*

**1.3.28.** *“Assim, o comportamento supra descrito, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência do seu contrato de trabalho, e constitui justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351. do Código de Trabalho”.*

**1.4.** Face às acusações vertidas na nota de culpa, em 27.08.2013, veio a trabalhadora apresentar a sua resposta, nos termos que se transcrevem:

**1.4.1.** *“Na sequência da Nota de Culpa que lhe foi enviada em 04/08/2014 e rececionada a 18.08.2014, apresenta a arguida a sua resposta, nos termos seguintes:*

*1 “A arguida impugna os factos narrados na nota de culpa, por os mesmos não corresponderem à verdade”.*

*2. “Assim, não é verdade o que consta nos artigos 7º a 30º da Nota de Culpa”.*

*3. “A verdade é outra e bem diferente da constante da Nota de Culpa”.*

4. *“No dia 28 de junho do corrente ano de 2014, um sábado, a arguida encontrava-se a acompanhar, juntamente com a colega ..., os utentes do lar no refeitório, no momento em que os mesmos tomavam o pequeno-almoço”.*

5. *“A arguida e a ... eram as únicas funcionárias da Instituição que tinham de apoiar e prover a todas as necessidades, incluindo a medicação, dos cerca de vinte e oito utentes do lar que nesse momento tomavam o pequeno- almoço”.*

6. *“A arguida deu o pequeno-almoço e a medicação à utente ... e, após ter provido a todas as necessidades desta utente, aproximou-se da utente ...”.*

7. *“Quando estava a dar o pequeno-almoço e a medicação à utente ... foi chamada pela ... que necessitava de apoio para auxiliar uma outra doente que se encontrava em dificuldade no refeitório”.*

8. *“Como não havia mais nenhuma funcionária para as apoiar, e face à necessidade e dificuldade manifestada pela colega, a arguida foi dar apoio à mesma e à utente que requeria a assistência imediata”.*

9. *“Antes de se afastar das utentes ... e ... tomou todas as precauções necessárias e possíveis, nomeadamente afastou a tigela do leite com a medicação destinada à utente ..., de modo a que ficasse longe do alcance das duas”.*

10. *“Em circunstâncias normais a utente ... nunca teria alcançado a tigela do leite com a medicação destinada à utente ...”.*

11. *“A utente ... apenas alcançou a tigela do leite com a medicação destinada à utente ... porque puxou a toalha e, só assim, conseguiu alcançar a tigela”.*

12. *“Assim, não se compreende, nem se justifica o vertido na nota de culpa”.*

13. *“A arguida sempre foi e é uma funcionária diligente, responsável e cumpridora das suas obrigações”.*

14. *“Nunca desrespeitou a entidade patronal ou deixou de cumprir com as suas obrigações”.*

15. *“Não corresponde à verdade o alegado no artigo 90 e seguintes da Nota de Culpa”.*

16. *“O que sucedeu nesse dia 28 de junho do corrente ano de 2014, foi bem diferente do referido pela entidade patronal na nota de culpa”.*

17. *“É falso que a arguida não tenha procurado contactar de imediato o elemento da equipa de saúde que presta apoio aos utentes do Centro Social”.*

18. *“Logo que percebeu que a utente ... ingerira o leite com a medicação destinada à utente ..., começou a tomar as medidas que o caso requeria”.*

19. *“Para não deixar a utente ... sozinha, e uma vez que a colega teria de acompanhar os outros utentes, usou o seu telemóvel para entrar em contacto com a enfermeira, conforme as instruções que lhe foram dadas pela entidade patronal”.*

20. *“Sucedem que a enfermeira não atendeu o telemóvel”.*

21. *“Face a esta realidade a arguida manteve-se junto da utente, auxiliando-a e prestando-lhe assistência, enquanto não conseguia estabelecer contacto com a enfermeira”.*

22. *“A arguida não provocou, na utente em causa, o vômito ou realizou qualquer tipo de procedimento, por uma questão de segurança”.*

23. *“Apenas cerca das 11 h37m, após várias tentativas de contacto efectuadas pela arguida, a enfermeira atendeu o telemóvel, tendo, nessa altura, a arguida explicado de modo*

*circunstanciado tudo o que se passou, as horas a que o episódio sucedeu e em que estado se encontrava a utente”.*

24. *“A enfermeira explicou, via telemóvel, como deveria a arguida agir, nomeadamente, ordenou-lhe que ministrasse Metoclopramida para controlar os vómitos”.*

25. *“A arguida atuou em conformidade com as instruções recebidas e ministrou à utente em causa o medicamento indicado pela enfermeira”.*

26. *“A arguida, mantendo-se junta da utente ... foi contactando com a enfermeira via telemóvel de modo a mantê-la ao corrente do estado de evolução da utente”.*

27. *“Logo que recebeu ordens para acompanhar a utente ao hospital, ..., por parte do elemento competente para o fazer, agiu de imediato em conformidade com a ordem recebida”.*

28. *“A arguida conduziu, em viatura propriedade da Instituição, a utente ..., ao hospital ..., conforme ordens expressas da sua superior hierárquica, Dra. ... e da enfermeira”.*

29. *“É falso que a arguida tenha procurado esconder dos seus colegas o que sucedeu à utente ...”.*

30. *“A única colega que se encontrava de serviço consigo na zona do refeitório naquele sábado 28 de junho, foi de imediato informada de tudo o que se estava a suceder”.*

31. *“É igualmente falso que tenha omitido da sua superior hierárquica o Sucedido”.*

32. *“A primeira prioridade da arguida foi dar apoio e assistência à utente ..., contactar a enfermeira, conforme indicações dadas pela entidade patronal e, logo que a utente foi assistida pela enfermeira, via telemóvel, e a sua superior hierárquica chegou às instalações do Centro Social comunicou-lhe, sem omitir qualquer detalhe, o que sucedera e como sucedera”.*

33. *“O presente processo disciplinar não tem qualquer razão para existir sustentando-se numa descrição factual intencionalmente incorreta, desprovida de rigor e de verdade, com o intuito exclusivo de dar cobertura a um desígnio previamente traçado, após terem conhecimento da gravidez da arguida — o despedimento da arguida a qualquer preço e por quaisquer meios, mesmo que ilícitos, desde que apropriados à prossecução do indicado fim”.*

34. *“A entidade patronal bem sabe que em momento algum a arguida evidenciou um comportamento desadequado, inaceitável e absolutamente incompatível com o exercício das funções para as quais foi contratada”.*

35. *“É falso que a arguida tenha desrespeitado qualquer regra da Instituição, ou qualquer regra ou instrução de saúde implementadas”.*

36. *“Igualmente é falso que a arguida não tenha prestado o auxílio à utente após ter ingerido uma medicação que não lhe era destinada”.*

37. *“É falso que a utente tenha estado cerca de duas horas e meia sem apoio de médico ou de enfermeira”.*

38. *“A utente apenas esteve cerca de uma hora e meia e tal deveu-se única e exclusivamente ao facto de aos sábados, médico e enfermeira não estarem de serviço na Instituição e ao facto de só tardiamente ter a enfermeira atendido o telemóvel”.*

39. *“Em nenhum momento, como quer fazer crer a entidade patronal, esteve a utente em perigo de vida”.*

40. *“A entidade patronal bem sabe que a arguida é uma pessoa séria”.*

41. *“E o seu posto de trabalho é, para ela, sagrado, como sagrado deverá ser para a entidade patronal, a quem muito respeita e sempre respeitou”.*

42. *“Perante isto, não entende a arguida o teor da Nota de Culpa”.*

43. *“Não se afigura existir qualquer comportamento susceptível de justificar a instauração de um processo disciplinar, assim como um despedimento com justa causa”.*

44. *“Além do mais, é de salientar que a arguida nunca se viu numa situação semelhante, ou seja, nunca contra ela foi instaurado um processo disciplinar”.*

45. *“O que prova o seu bom comportamento”.*

46. *“A arguida sempre teve um comportamento profissional exemplar, exercendo as suas funções com incedível zelo, dedicação e profissionalismo”.*

47. *“Sempre respeitou os seus superiores hierárquicos, bem como os utentes da Instituição a quem sempre tratou com lealdade, respeito, urbanidade e educação”.*

48. *“Jamais desobedeceu a qualquer instrução legítima, pelo contrário sempre cumpriu, as ordens, instruções e orientações que lhe foram transmitidas”.*

49. *“Pelo supra exposto, deverá o presente processo disciplinar ser arquivado, pelas razões de facto supra expostas”.*

**1.5.** Face a tal circunstancialismo, e, com base nos indícios do não cumprimento das funções de que a mesma é acusada, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do 351.º e seguintes do Código do Trabalho.

**1.6.** Com vista a dar início ao processo disciplinar, no dia 21 de julho foi elaborado um despacho inicial e ouvidas 03 (Três) testemunhas que, de forma unânime, afirmaram que a trabalhadora então acusada, não contactou de imediato o médico ou a enfermeira do Centro social, conforme indicações expressas.

**1.7.** Contudo, ficou claro que foi a trabalhadora que entrou em contacto com a enfermeira ..., sendo que a mesma deu algumas indicações de procedimentos que foram realizados pela trabalhadora, com o objetivo de ajudar a utente ....

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomarem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.2.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

**2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.4.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no “gozo de licença parental” presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

**2.5.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de desobedecer às ordens legítimas dadas pelo seu superior hierárquico; *“de não estar a cumprir as suas funções com zelo e diligência exigível bem como as a não cumprir as ordens e regras relativas à segurança e saúde no trabalho, a sua obrigação e dever de lealdade para com a sua entidade patronal e ofensa a integridade física, psíquica e a saúde de uma utente do lar, violando entre outros, o estabelecido nas alíneas c), e), f) e j) do n.º 1 do artigo 128 do Código de Trabalho”*.

**2.5.1.** *“Esta violação culposa do cumprimento dos seus deveres, a comprovar-se a ocorrência dos mesmos, com as inerentes consequências para a entidade patronal, consubstancia a prática de infracção disciplinar que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho”*.

**2.5.2.** É de salientar que, em face dos factos descritos na Nota de Culpa e no que se refere à prova testemunhal junta ao processo, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de realizar o trabalho com o zelo e a diligência exigíveis.

**2.5.3.** Com efeito, a entidade empregadora alega e prova que a trabalhadora arguida nunca foi repreendida, em face da violação grave dos seus deveres, nem tão pouco que a trabalhadora teve culpa nos factos que ocorreram em 28.06.2014, como refere na nota de culpa.

**2.5.4.** Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposo da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar documentação específica que, de forma inequívoca, comprovasse tais alegações.

**2.5.5.** A trabalhadora arguida, na sua resposta à nota de culpa, nega e refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora.

**2.5.6.** Assim, a trabalhadora arguida, na sua resposta à nota de culpa, deixou impugnados os factos descritos, afirmando não ser verdade o que consta dos artigos 7.º a 30.º da Nota de Culpa.

**2.5.7.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento, pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve poderia enquadrar-se, “com maior justiça”, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.

**2.5.8.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que constituía justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

**2.5.9.** Também da prova produzida se poderá concluir como não suficientemente demonstrado que a trabalhadora terá agido com tal desinteresse ao cumprimento das suas obrigações ou tenha posto em causa a relação laboral.

**2.5.10.** Face ao que antecede, afigura-se que o empregador, apesar de o alegar, não conseguiu demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, tivesse sido culposo e de tal modo grave que, pelas suas consequências, tornasse imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso fossem relevantes.

**2.5.11.** Analisados, minuciosamente, os fundamentos invocados para o despedimento, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

## **CONCLUSÃO**

**3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pelo CENTRO SOCIAL PAROQUIAL ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2014**

### **Anexo 3**

**PARECER N.º 379/CITE/2014**

**Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.**

**Processo n.º 1101 - FH/2014**

## **I – OBJETO**

1.1. Em 29.10.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 30.09.2014, a trabalhadora, que é Enfermeira, a exercer funções na Unidade de Cuidados Pós-Anestésicos, vem expor e requerer o seguinte:

1.2.1. *Eu ..., Enfermeira com número mecanográfico ..., a exercer funções na Unidade de Cuidados Pós-Anestésicos, venho, ao abrigo do artigo 56 da Lei nº7/2009, do Código de Trabalho, expor e requerer o seguinte:”*

1.2.2. *“Sou mãe de uma criança menor, nomeadamente, ... de 3 meses e meio de idade, conforme documento em anexo, que vive comigo e com o meu marido, na nossa residência em ...”.*

1.2.3. *“Durante o meu horário de trabalho a minha filha ficará no Colégio ..., sito na zona de residência, cujo horário de funcionamento é de segunda a sexta-feira das 7h às 19h.”.*

1.2.4. *“O meu marido é Polícia de Segurança Pública, exercendo funções em Lisboa com horário rotativo em dias úteis e não úteis e com imprevisibilidade diária, o que condiciona o seu horário de entrada e de saída, muitas vezes incompatível com o horário do colégio”.*

1.2.5. *“Quanto à possível ajuda de familiares, tanto os avós maternos como os paternos ainda se encontram no ativo, trabalhando ambos por conta própria no ramo da Agricultura, o que exige disponibilidade total. Mais ainda, residem longe de Lisboa, os avós maternos no ..., Concelho de ... e os avós paternos nos ..., Concelho de Peniche, conforme documento em anexo”.*

1.2.6. *“Face às razões expostas e à necessidade de conciliar a minha vida profissional com a familiar, venho requerer que me seja concedido o horário de manhãs (das 8h às 16h de segunda a sexta-feira ou dias úteis) ”.*

1.3. Em 20.10.2013, a entidade empregadora veio comunicar à trabalhadora, a intenção de recusa do pedido formulado, nos termos que se transcrevem:

1.3.1. *“Analisando a comunicação apresentada concluiu-se que não é indicado o prazo previsto para a prática do presente regime de horário flexível”.*

1.3.2. *“Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite ou à tarde constitui um sério prejuízo para este Centro Hospitalar”.*

1.3.3. Para reforçar a fundamentação avançada na intenção de recusa, veio o Centro Hospitalar afirmar e demonstrar que o número de enfermeiros tem vindo a apresentar uma redução significativa, sendo que em 2010 o Centro Hospitalar contava com 2.015 enfermeiros, sendo que atualmente conta com 1.738 enfermeiros, com idade compreendida entre os 40 e 60 anos, dos quais 96 se encontram no gozo de dispensa para amamentação

1.3.4. Refere ainda que *“O Centro Hospitalar ..., como a generalidade dos estabelecimentos hospitalares, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em internamento”.*

1.3.5. *“Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de enfermeiros, sendo que apenas a Ambulatório (consulta externa), os hospitais de dia e algumas áreas de diagnóstico e terapêutica funcionam até às 20 horas”.*

1.3.6. *“Para o funcionamento de qualquer das unidades deste Centro Hospitalar está definido um número mínimo de enfermeiros, por cada turno.”.*

1.3.7. *“Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de enfermeiros adequado, sendo aí colocados muitos dos enfermeiros que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de internamento.”*

1.3.8. *“Pelo contrário, as unidades de internamento estão asseguradas com o número mínimo de enfermeiros, em termos de horas de cuidados de enfermagem”.*

1.3.9. *“Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo — a grande maioria — considerando que cada grupo de enfermeiros, substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversa unidades”.*

1.3.10. *“Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetar-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste Centro Hospitalar”.*

1.3.11. *“Na presente data, o reduzido — para as necessidades deste Centro Hospitalar — número de enfermeiros, a impossibilidade de obter autorizações das entidades tutelares para contratação de novos enfermeiros, apesar dos diversos pedidos já formulados, determina a impossibilidade de substituição da requerente no Serviço onde exerce funções”.*

1.3.12. *“Por outro lado, a Imprevisibilidade das horas de entrada e saída, são absolutamente incompatíveis com a natureza das funções desempenhadas por um enfermeiro, sobretudo numa unidade de internamento”.*

1.3.13. *“Face ao exposto e considerando toda a exposição do documento em anexo, como doc.2 conclui-se pela recusa do pedido formulado, a qual deverá ser comunicada à requerente, acompanhada da presente fundamentação, para pronúncia e posterior envio, para parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego”.*

1.4. Em resposta à intenção de recusa do pedido de horário flexível, em 24.10.2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, nos seguintes termos:

1.4.1. *“Eu, ..., Enfermeira a exercer funções na Unidade de Cuidados ... no Hospital de ..., venho, no seguimento do meu pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, não deferido pela Direção de Enfermagem expor a minha situação:”*

1.4.2. *“Como referi na carta enviada à Sra. Enfermeira Diretora do CH...— Hospital de ... a minha filha, Constança ..., neste momento com 5 meses de idade, reside comigo e com o meu marido, na nossa residência em ... (documento em anexo) e durante o meu horário de trabalho ficará no Colégio ..., cujo horário de funcionamento é de segunda a sexta- feira das 7h às 17h com prolongamento até às 19h, conforme acrescento em anexo”.*

1.4.3. *“O meu marido é Polícia de Segurança Pública, conforme documento em anexo, exerce funções em Lisboa com horário rotativo diurno e noturno, em dias úteis e não úteis, sujeito a alterações até às 17h do dia útil anterior, o que Condiciona a organização da nossa vida e de uma rotina compatível com o horário de funcionamento da creche onde a nossa filha fica sendo evidente que o meu marido não consegue ser o responsável por esta rotina”.*

1.4.4. Como mencionei também na carta, não podemos contar com a ajuda de familiares, uma vez que tanto os avós maternos como os paternos ainda estão no ativo e residem longe de Lisboa, como também documentei”.

1.4.5. *“Face a todas as razões expostas evidência de ser a única pessoa que pode exercer as rotinas familiares e à necessidade de conciliar a minha profissional com a pessoal venho ao abrigo do artigo 56 da Lei n°7/2009 do Código de Trabalho requer que me Seja concedido o horário de manhãs (das 8h às 16h de segunda a sexta-feira ou dias úteis)”.*

1.4.6. *“Acresce ainda a minha total disponibilidade para mudar de serviço, se tal for necessário para atribuição deste horário”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho estabelece que “*o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*”.

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “*o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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”.*

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.1.4. Da análise minuciosa dos fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pela entidade empregadora são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a política de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, colaborando na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduza no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentem a disponibilidade que lhes é exigida pelo empregador.

2.1.5. É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de se exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como for requerido, designadamente: como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis, ligadas ao funcionamento da empresa ou com a existência de impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável.

2.2. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende por *“horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.

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

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”*.

3. Na verdade, a trabalhadora requer um horário de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8:00 e as 16:00 horas e a entidade empregadora vem referir que, na elaboração do pedido, a trabalhadora não indica o prazo previsto para a prática do horário pretendido. Refere ainda que o pretendido horário constituía um sério prejuízo para o centro hospital que tem vindo a registar um decréscimo de enfermeiros, acrescendo igualmente que se encontravam no gozo de dispensa para amamentação 96 enfermeiros, o que tornava impossível a substituição da requerente no serviço onde exercia as suas funções.

3.1.1. É importante referir que tem sido entendimento desta Comissão que os pedidos realizados sem indicação de um período mínimo, devem ser entendidos como solicitados pelo prazo máximo legal permitido, ou seja, até o filho mais novo perfazer 12 anos de idade.

3.1.2. Convém salientar, também, que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

3.1.3. Neste sentido, e pelos motivos explanados no despacho da Enfermeira Diretora, a entidade patronal demonstrou motivos imperiosos ligados ao funcionamento do Centro Hospitalar e a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, nomeadamente, justificando que, na realidade atual da Unidade de Cuidados ..., existia uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. E tal ocorria, por um lado, pelo facto de o departamento em causa se encontrar a funcionar com um número mínimo de enfermeiros, (5 no período da manhã, 5 no período da tarde e 3 no período noturno, dos quais 3 apresentavam limitações físicas documentadas e com indicação para exercer a atividade laboral, exclusivamente nas manhãs) e, por outro lado, por demonstrarem que sempre que existissem situações como doenças, faltas e

férias de enfermeiros, se recorreria a horas extraordinárias, com vista a assegurar os serviços mínimos necessários aos doentes.

3.2. De realçar, por último, que o presente parecer não obsta a que as partes acordem, como é desejável, outra solução que satisfaça os interesses em confronto.

## **CONCLUSÃO**

**3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora.**

**3.2. Deve o empregador proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º “*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 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES E DA CGTP-IN -CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES - INTERSINDICAL NACIONAL, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

“Voto contra no processo n.º 1101 (4.19 OT), porquanto consideramos não estar comprovado o que a entidade empregadora afirma relativamente ao número de pessoas que estão

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

em situação idêntica à de trabalho que solicita o horário, não se considerando que exista uma demonstração cabal e objetiva de impossibilidade de concessão do horário pretendido”.