

Relatório de Estágio Curricular

Comissão Para a Igualdade no Trabalho e Emprego



M^a Elisabete Policarpo

003571

**Orientadora do Relatório de Estágio: Professora Doutora Luísa
Andias**

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

Fevereiro de 2015

Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais

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

Agradeço,

À minha família, nomeadamente a minha mãe e irmã.

Aos amigos e amigas, que me compreenderam e animaram.

À professora Doutora Luísa Andias, pela orientação e ajuda em todo o desenvolvimento deste relatório.

A toda a equipa da CITE, especialmente à Dr.^a M^a João Câmara, Dr. Joaquim Barbosa e Senhora D. Graça Bernardino, por terem sido colegas de gabinete magníficos e partilharem comigo as suas experiências profissionais,

À Dr.^a Sandra Ribeiro, pela oportunidade e apoio durante a realização do estágio.

Índice

Índice de ilustrações.....	3
Declaração Anti- Plágio	4
Abreviaturas	5
Introdução.....	6
Enquadramento Teórico	8
2.1.Comissão Para a Igualdade no Trabalho e Emprego.....	11
2.1.1. Instituição acolhedora e o seu surgimento	11
2.1.2. Organização da CITE	12
2.1.3. Competências	15
3. Estágio: Plano, duração e faseamento	17
4. Actividades desenvolvidas e análise crítica das mesmas	20
4.1. Protecção na Parentalidade	21
4.1.1. Licenças Parentais	24
4.1.2. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez e licença por interrupção da gravidez.....	26
4.1.3. Licença Parental nas suas diferentes modalidades:	26
4.1.4. Licença por adopção.....	36
4.1.5. Licença parental complementar	36
4.1.6. Outros Direitos Parentais	38
4.1.7. Flexibilidade de horário.....	44
4.1.8. Trabalho a tempo parcial	52
4.1.9. A protecção social da parentalidade	57
4.1.10. Cessação do Contrato de trabalho	60
4.1.10.1. Não renovação do contrato de trabalho a termo	60
4.1.10.2. Protecção no despedimento	63
4.2. Conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal	70
4.3. Igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.....	73
4.3.1. Assédio: Moral e Sexual	84
5. Considerações Finais.....	87
5.1. Relação com a orientadora e com a Supervisora Interna.....	89
Bibliografia.....	89
Anexos	93

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

Anexo 1	93
Anexo 2	105

Índice de ilustrações

Ilustração 1 - Evolução no uso das licenças de parentalidade, pelo pai, 2005-2013.....	33
Ilustração 2 - Análise de anúncios de trabalho no âmbito do cumprimento das prerrogativas legais sobre a discriminação.	79

Declaração Anti- Plágio

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

Abreviaturas

ACT: Autoridade para as Condições de Trabalho

CAP: Confederação

CCP: Confederação do Comércio Português

CEDAW: Committee on the elimination of Discrimination against women

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

CIP: Confederação Empresarial de Portugal

CTP: Confederação do Turismo Português

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

DUDH: Declaração Universal dos Direitos do Homem

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

PIDESC: Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

TEDH: Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

UE: União Europeia

UGT: União Geral de Trabalhadores

Indicação do número de caracteres de texto: 181, 676

Introdução

O presente relatório ocorre no âmbito do estágio curricular desenvolvido na Comissão para a Igualdade no Trabalho e emprego, doravante designada neste relatório por CITE, que se iniciou no dia 1 de Setembro de 2014 e que terminou no dia 2 de Janeiro de 2015, tendo como objectivo a conclusão do segundo ciclo académico desenvolvido na Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, no mestrado de Ciências Jurídico Empresariais.

A opção de realização do supra mencionado estágio surgiu, por um lado devido ao especial interesse que me suscita a área de direito laboral bem como a questão da (des)igualdade (que tem cada vez um maior impacto na vida quotidiana do cidadão comum) e, por outro lado, porque um estágio permitirá um maior contacto com a realidade prática, levando consequentemente a um constante estudo, preparação e absorção de conhecimentos adquiridos ao longo da realização do mesmo, não só pelo contacto com os casos práticos muito diversificados surgidos no dia a dia, como pela constante discussão sobre os mesmos com os colegas juristas que integram a CITE, que detêm uma grande experiência prática na área em causa, o que me permite, enquanto estagiária, um constante enriquecimento a nível dos conhecimentos técnico-jurídicos.

Assim, pelo referido em supra, considereei a realização de um relatório de estágio o mais indicado para os meus objectivos pessoais, tendo em conta que pretendia um contacto directo com a realidade vivenciada por um jurista.

A finalidade deste relatório é, antes de mais, relatar as actividades desenvolvidas durante o período de estágio, de acordo com o definido no plano de estágio.

De acordo com o referido plano, o presente relatório numa primeira etapa abordará a caracterização, evolução e estrutura da instituição em causa; num segundo momento, dedicar-nos-emos a relacionar as actividades desenvolvidas no decurso do estágio com a protecção na parentalidade, conciliação da actividade profissional com a vida familiar e, por fim, com a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e emprego, bem como na formação profissional uma vez que, toda a actividade prática desenvolvida ao longo do referido estágio se relaciona com as temáticas referidas.

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

Por último, é realizada a apreciação crítica do trabalho desenvolvido, do contacto com a orientadora e com a coordenadora do estágio na CITE, sendo ainda feita uma apreciação das expectativas iniciais em relação ao trabalho que se pretendia desenvolver e o que na prática ocorreu, bem como o que o contacto com a realidade fez mudar na minha perspectiva pessoal sobre as temáticas supra referidas, tecendo as correspondentes considerações finais.

São ainda anexados ao presente relatório alguns dos pareceres realizados no decurso do estágio, onde se reflectem as principais temáticas abordadas no estágio, assim como os assuntos onde a CITE, enquanto comissão para a igualdade, mais intervém.

Enquadramento Teórico

O tratamento desigual com base no sexo, ou em qualquer outro motivo, constitui um retrocesso civilizacional que preocupa a sociedade em geral pelas suas consequências nefastas, exemplo disto é a evolução da igualdade ao longo do tempo na sociedade em geral.

Tal inquietude levou a que a protecção e a promoção da igualdade dos direitos das trabalhadoras no mercado de trabalho, nomeadamente no que respeita ao antes e depois do nascimento de uma criança, tenha sido temática em várias convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), nomeadamente na Convenção n.º 183 da OIT, que versa sobre a protecção da maternidade.

Na primeira década do século XX, às mulheres, por serem consideradas mais vulneráveis do que os homens tanto física como socialmente era vedado o acesso a determinadas profissões e a certas condições de trabalho (como a realização de trabalho nocturno¹ na indústria) por serem consideradas impróprias para serem realizadas por mulheres.²

Contudo, ao longo do tempo e sobretudo na segunda metade do século XX, nomeadamente na década de 60, assistimos a uma participação cada vez mais activa das mulheres no mercado de trabalho embora nem sempre em trabalho a tempo inteiro uma vez que, era comum o trabalho a tempo parcial por parte destas.³ Tal situação levou-as a desempenhar uma grande multiplicidade de papéis como o de dona de casa, esposa, mãe, trabalhadora e muitas das vezes até o papel de cuidadora de ascendentes idosos doentes. Verificando-se assim que tais medidas não levaram a que existisse uma correspondente participação do homem no seio das actividades domésticas e familiares, como seria de esperar com a integração da mulher no mercado de trabalho e com a

¹ Convenção n.º 89 da OIT

² “ (...) a função biológica da maternidade sustentavam o estatuto de subalternidade da mulher, as proibições e condicionamentos ao exercício de certas profissões, as discriminações salariais e ocupacionais, entre outras.” FERREIRA, Virgínia (org.), *A igualdade de mulheres e homens em Portugal: políticas e circunstâncias*, 2ª edição, Lisboa, CITE, 2010, p. 33.

³ OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género*, 2ª edição, 2007, p. 11.

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

consequente menor dispensa de tempo para as actividades domésticas como ocorrera até então.⁴

É devido a uma crescente consciencialização por parte da sociedade em geral desta realidade, conjugada com a agitação política e social que se vivia, nomeadamente em Portugal, nas décadas de 70 e 80, que se deu alguma evolução relativamente a estas questões, acentuada sobretudo ao longo da década de 80, levando a uma maior necessidade de reorientação do papel desempenhado pela mulher com consequente modificação também no papel até à data desempenhado pelo homem, levando por sua vez a que este tenha uma participação cada vez mais activa na vida familiar.⁵

Desta forma, podemos referir que a evolução destas questões se deve em grande parte ao efeito da globalização, sentido a partir da década de 80, que levou por sua vez à adopção de várias normas que surgiram como resposta às rápidas transformações do mercado de trabalho que se prolongaram na década de 90.

Assim, na década de 90, poderá dizer-se que o avanço nesta área se prendeu com o conceito de direitos humanos e com o seu correspondente enquadramento normativo, com vista à eliminação de todas as formas de discriminação. Reflexo disto foi a definição dada, em 1998, pela Conferência Internacional do Trabalho, de áreas onde os princípios e os direitos deviam ser promovidos e concretizados sendo uma destas áreas a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão.⁶

A influência do Princípio da Igualdade nos instrumentos legais

É de referir que a igualdade de género em geral, mas sobretudo no âmbito laboral, foi uma preocupação que se sentiu a nível internacional e que se foi intensificando ao longo do tempo, reflectindo-se esta através de vários diplomas internacionais tais como a

⁴ Como refere a Professora LUÍSA ANDIAS “Acrece que a entrada da mulher no mercado de trabalho não foi acompanhada, pelo menos em termos proporcionais, pela entrada do homem no domínio das tarefas familiares. Por estas a mulher permaneceu como principal responsável, o que resultou no conhecido fenómeno da dupla jornada laboral feminina.” GONÇALVES, Luísa Andias, *A inexecução do contrato de trabalho – um enfoque à luz da igualdade efectiva entre sexos*, tese de Doutoramento, p.286, disponível em http://www.fd.unl.pt/Anexos/Conteudos/Tese_LuisaAndias.pdf, consultado pela última vez a 10.12.2014.

⁵ OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género*, 2ª edição, 2007, p.12. FERREIRA, Virgínia (org.), *A igualdade de mulheres e homens em Portugal: políticas e circunstâncias*, 2ª edição, Lisboa, CITE, 2010, pp.32, 33,34.

⁶ OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade do género*, 2ª edição, 2007, p. 8.

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

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), os pactos Internacionais sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP), a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra Mulheres (CEDAW, 1979), ou ainda a nível europeu com a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH), visando todos estes instrumentos normativos promover a igualdade em vários aspectos, tais como a igualdade de remuneração, de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.⁷

É ainda de salientar que para além destes instrumentos internacionais a legislação nacional foi, e é, fortemente influenciada pelas directivas e recomendações da Comissão Europeia. Reflexo disto mesmo foi a influência da Directiva n.º 76/207/CEE, que veio trazer uma concretização a nível dos seus estados membros do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho, que teve reflexo na legislação nacional.⁸ Resta ainda neste sentido salientar o papel importante de orientação dos tribunais nacionais realizado pelo Tribunal de Justiça Europeu, através da emissão de acórdãos relativos a questões de igualdade e não discriminação.⁹

Em Portugal

No seguimento desta contextualização, é de referir que a nível nacional a própria Constituição veio consagrar o princípio da igualdade no seu artigo 13.º, referindo que todos os cidadãos são iguais perante a lei não podendo ninguém ser discriminado em função do sexo ou de quaisquer outros motivos. É ainda prevista na Constituição a igualdade de “oportunidade na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”, tal como transparece no seu artigo 58.º, n.º 2, al. b). Por seu turno, no que respeita à igualdade remuneratória, a Constituição salienta o direito “à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade,

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

⁸ Cfr. Directiva n.º 76/207/CEE, do Conselho, de 09 de Fevereiro de 1976. Salienta-se que actualmente, a Directiva 75/17/CEE, do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975 e a Directiva 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, estão, refundidas na Directiva 2006/54/CE.

⁹ OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade do género*, 2ª edição, 2007, p. 13.

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

observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;”¹⁰

A consagração constitucional destas garantias veio possibilitar à mulher a salvaguarda do “poder de escolha” da sua profissão/trabalho uma vez que, até à Constituição de 76, era proibido à mulher o exercício de certas actividades laborais, mesmo o próprio trabalho enquanto actividade desenvolvida em grande parte dos casos fora de casa implicava a necessidade do consentimento do marido, inclusive quanto à celebração do contrato de trabalho, por se considerar a mulher incapaz para a tomada das decisões fundamentais da sua vida profissional.¹¹

2.1.Comissão Para a Igualdade no Trabalho e Emprego

2.1.1. Instituição acolhedora e o seu surgimento

Foi neste contexto de promoção e desenvolvimento da igualdade, desencadeado a nível internacional, e com reflexos a nível nacional, que surgiu o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, responsável pela criação da CITE enquanto mecanismo para combater as desigualdades sentidas e que tinha essencialmente como objectivo “a igualdade de todos os cidadãos, com conseqüente recusa de privilégios ou discriminações, fundados, nomeadamente, no sexo.” Visou-se assim concretizar o plasmado no artigo 13.º da Constituição uma vez que, subsistiam/subsistem ainda na sociedade várias formas de discriminação que afectam essencialmente as mulheres e o exercício dos seus direitos.

Sendo de salientar que este diploma surge num contexto de um processo de democratização política e grande agitação social devido ao 25 de Abril ocorrido em 74, que teve inclusive reflexos na própria Constituição através da consagração de várias garantias como o direito ao trabalho e os direitos dos trabalhadores como já mencionados em supra.

Desde a publicação e aplicação do referido diploma legal que a CITE tem, com os meios à sua disposição e dentro das suas competências, promovido e garantido a igualdade de oportunidades e de tratamento igual no trabalho e emprego entre homens e mulheres.

¹⁰ Artigo 59.º, n.º 1, al. a), da CRP.

¹¹ FERREIRA, Virgínia (org.), *A igualdade de mulheres e homens em Portugal: políticas e circunstâncias*, 2ª edição, Lisboa, CITE, 2010, p.33.

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

A sua actividade foi posteriormente alargada à protecção da parentalidade, à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, para além da promoção da igualdade na formação profissional.¹² A CITE é uma entidade dotada de personalidade jurídica, com autonomia administrativa, encontrando-se contudo sob a tutela do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, em articulação com a secretaria de Estado da Igualdade.¹³

As suas características diferenciadoras em relação ao realizado até então, no que respeita a colegialidade, bem como ao facto da sua formação ser tripartida no sentido de representar as várias figuras coexistentes no mundo laboral, isto é, os representantes das entidades empregadoras, dos trabalhadores e do Estado, foram o que socialmente teve mais impacto.

Neste contexto é de referir que a sua composição é constituída por um representante do ministério com atribuições na área do emprego, outro do ministério com atribuições na área da igualdade, um terceiro representante com atribuições na área da Administração Pública e um quarto representante com competências na área da solidariedade e da Segurança Social, constituindo estes os representantes estaduais. Por sua vez, no que respeita aos representantes dos trabalhadores, estes encontram-se representados por dois membros de cada uma das associações sindicais com assento na CITE, que no caso em concreto é a CGTP-IN e a UGT. As associações patronais encontram-se representadas por um membro da CIP, da CCP, da CTP e da CAP, o que vem sustentar o já exposto no que se refere ao carácter diferenciador desta instituição.¹⁴

2.1.2. Organização da CITE

A CITE é dirigida por um(a) presidente e coadjuvada por um(a) vice-presidente encontrando-se actualmente em funções a Dr.^a Sandra Ribeiro e a Dr.^a M^a da Natividade Coelho, respectivamente. Posto isto, é de sublinhar que a presidente detém competências próprias que passam por representar a CITE, definir a acção da mesma de acordo com o previsto no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março, convocar e presidir às reuniões em plenário, submeter à aprovação os pareceres elaborados pelos juristas (com voto de qualidade em caso de empate nas reuniões supra

¹² Artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março

¹³ Artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março

¹⁴ Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março

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

mencionadas), participar na definição, acompanhamento, concretização das políticas de promoção da igualdade, intervir nos processos de preparação de instrumentos legislativos que digam respeito à igualdade e não discriminação, coordenar as reuniões mensais enunciadas no artigo 9.º e ainda representar o Estado Português nas instâncias Internacionais e Europeias no que respeita às questões supra mencionadas.¹⁵ No que se refere à vice-presidente, esta exerce as competências que lhe sejam delegadas ou subdelegadas, tal como resulta do exposto na própria lei.¹⁶

A CITE é composta por diferentes áreas, com diferentes funções¹⁷. Possuindo para além das áreas que seguidamente são descritas, um secretariado, que dá apoio administrativo às mesmas.

Área de gestão e Coordenação

Esta é a área responsável por garantir a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão dos recursos humanos da CITE, cabendo-lhe ainda assegurar a ligação e cooperação entre as diferentes áreas que compõem a referida instituição. Neste âmbito cabe-lhe ainda assegurar no que reporta à gestão o cumprimento de procedimentos, prazos, objectivos e representar a CITE perante as instâncias nacionais, internacionais, comunitárias.

Área Jurídica

Aprecia as questões na matéria da igualdade e não discriminação na área laboral, de acordo com o regime jurídico vigente, nomeadamente no que se refere à parentalidade, conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Desenvolvendo a sua actividade através de um atendimento especializado realizado quer através da linha verde (linha telefónica de apoio ao cidadão comum com o objectivo de esclarecer dúvidas jurídicas relativas as questões supra mencionadas), quer através de respostas via correio electrónico de pedidos de informação e esclarecimento, ou ainda através da realização de atendimentos presenciais, para além de elaborar os projectos de parecer que são discutidos nas reuniões em plenário da CITE. Assiste ainda à área jurídica a

¹⁵ FERREIRA, Virgínia (org.), *Trabalho, igualdade e diálogo social: Estratégias e desafios de um percurso*, 1ª edição, Lisboa, CITE, 2013, pp.71.

¹⁶ Artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março.

¹⁷ Informação retirada de: http://www.cite.gov.pt/assts_scratches/OrganogramaCITE.pdf

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

colaboração nas actividades de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE.

Pode-se assim concluir que este departamento realiza todo o apoio e assessoria jurídica à instituição, bem como estabelece a ligação jurídica com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Área de Projectos e Formação

Cumprir-lhe assegurar a promoção do diálogo social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral, através da promoção de estudos na área de actuação da CITE. Tende ainda a desenvolver a concepção e concretização de projectos bem como a cooperação a nível nacional com entidades públicas e privadas que estejam relacionadas com a missão desta Instituição.

Área Internacional

Esta é a área responsável pela articulação com as instituições internacionais competentes na área da igualdade e não discriminação, promovendo a discussão a nível internacional e a troca de ideias em relação à situação portuguesa e à vivida em outros países no que respeita à igualdade, concretizando assim as suas competências enquanto instituição nacional responsável por esta área de actuação.

É neste enquadramento que a CITE está representada na Rede Europeia de Mecanismos de Igualdade, Mecanismos de Revisão Periódica Universal do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS, European Gender Equality Standard, Comissão Europeia, entre outros que desempenham um papel importante nesta área. Assegura ainda a articulação com vários grupos, fóruns e contribui para produção de documentos estratégicos, designadamente no âmbito da União Europeia.¹⁸

Área da Documentação

Assegura e divulga informação sobre a temática onde se encontra o campo de acção da CITE sendo esta a sua principal função que se concretiza nomeadamente através de:

¹⁸ Informação retirada de: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/internacional.html>.

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

- Disponibilização de informação no *site*;
- Divulgação das actividades da mesma e dos direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores;
- Criação e manutenção do funcionamento do centro de documentação;
- Fomentar e apoiar a edição de publicações e estudos sobre a igualdade de género;
- Assegurar a gestão e manutenção do arquivo e acervo de materiais e publicações.

2.1.3. Competências

A CITE, enquanto mecanismo de promoção da igualdade e não discriminação, tem como competências a assessoria, promoção do diálogo social e o apoio técnico e registo.

Por conseguinte, a **competência de assessoria**¹⁹ agrega a função de emissão de pareceres em matéria da competência da CITE, isto é, no que respeita à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no domínio laboral, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva na área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil e por qualquer pessoa interessada ou ainda por iniciativa própria. Podendo ainda emitir pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhadores no gozo da licença parental, bem como no caso de recusa pela entidade empregadora de autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e ainda a trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica. Cabe também à CITE analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contratos de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou que esteja a gozar da licença parental.

Neste âmbito, a CITE aprecia as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações que tenha conhecimento, indicadoras de violação das disposições legais sobre a igualdade e não discriminação, tendo ainda competências no que respeita à apreciação da legalidade

¹⁹ Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março.

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

de disposições em matéria de igualdade e não discriminação constantes de instrumentos de regulação colectiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação. Cabe-lhe ainda apreciar a legalidade das decisões arbitrais em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, analisar os avisos de concursos na administração pública, anúncios de ofertas de emprego no sector privado e ainda outras formas de publicação de pré-selecção e recrutamento.

Consta ainda como atribuições próprias da CITE solicitar ao serviço com competência inspectiva no domínio laboral, no caso em concreto a ACT, a realização de inspecções junto às entidades empregadoras de forma a verificar se existem ou não indícios de prática laboral discriminatória, bem como verificar se os pareceres emitidos pela CITE estão a ser cumpridos. Deste modo, cabe-lhe ainda apoiar as autoridades inspectivas fornecendo o material recolhido e o estudo realizado no sentido de promover uma cooperação com outras entidades cuja função é a de fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, num papel complementar de contribuição para desencadeamento da acção inspectiva, e sendo o caso, de acção repressiva de condutas ilícitas.

A CITE tem também competência para assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho ou em formação profissional, sem prejuízo de outras entidades com competência na área que intervierem em processos judiciais ou administrativos.

Deve ainda sublinhar-se que, no âmbito das suas atribuições, cabe a esta entidade promover diligências de conciliação em caso de conflito individual quando estejam em causa questões adstritas à sua competência, realiza ainda recomendações aos membros do governo responsáveis pelas áreas do emprego e da administração pública no sentido de adopção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação.

Salienta-se que de acordo com o artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, no seguimento das suas **funções de fomento do diálogo social**, a CITE deve prestar assessoria, quando solicitada pelos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, devendo ainda promover o mesmo junto dos negociadores sindicais e patronais.

De acordo com o artigo 5º do supra referido Decreto-Lei, no âmbito das **funções de apoio técnico e registo** cabe à CITE apoiar e dinamizar iniciativas nas áreas

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

mencionadas, estimular a formação na área laboral de públicos chave, apoiar a publicação e divulgação de informação relevante na sua área de actuação, cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em acções e projectos relevantes nesta área.

Inserir-se nesta competência a organização do registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais e a prestação de informação sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado, assim como instruir um sistema de recolha de dados, criar e manter em funcionamento um centro de documentação física e electrónica acessível ao público e divulgar anualmente indicadores sobre o progresso da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho emprego e formação profissional, bem como na protecção da parentalidade e da conciliação da vida profissional com a vida familiar.

3. Estágio: Plano, duração e faseamento²⁰

O estágio curricular realizado na CITE objeto do presente relatório insere-se na parte não lectiva do mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais. Teve início no dia 1 de Setembro de 2014 e terminou no dia 2 de Janeiro de 2015. Neste âmbito, foi proposto pela Dr.^a Sandra Ribeiro, Presidente da referida instituição e co-orientadora do estágio desenvolvido, um plano de estágio caracterizado pela superação de várias etapas que decorreriam num período de tempo previamente definido, de forma a assegurar, no final do mesmo, um contacto completo com toda a realidade da referida instituição.

ETAPA 1

Actividades a realizar:

- a) Estudo do enquadramento legal, nacional e comunitário – principais instrumentos de igualdade entre homens e mulheres no trabalho;

²⁰ Encontra-se de acordo com o plano de estágio elaborado pela Dr.^a Sandra Ribeiro, coordenadora do estágio na CITE.

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

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

Tempo estimado: 2 semanas

ETAPA 2

Actividades a realizar:

- a) Acompanhamento do atendimento na linha verde e atendimento presencial, com vista ao conhecimento do tipo de questões mais frequentes colocadas pelos trabalhadores e trabalhadoras e empresas quanto às matérias de igualdade entre homens e mulheres no trabalho, protecção na maternidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e privada;

Tempo estimado: 2 semanas

ETAPA 3

Actividades a realizar:

- a) Leitura, identificação e tipificação dos temas tratados nas reclamações e nos pedidos de informação, e elaboração de projectos de respostas, para submeter à apreciação dos juristas seniores;
- b) Apoio aos juristas seniores na elaboração de pareceres prévios;
- c) Continuação do acompanhamento da linha verde e atendimento presencial;

Tempo estimado: 4 semanas

ETAPA 4

Actividades a realizar:

- a) Autonomização da realização das tarefas de análise e resposta a pedidos de informação,

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

- b) Autonomização no atendimento na linha verde;
- c) Apoio aos juristas seniores na elaboração de pareceres prévios e respostas a queixas;

Tempo estimado: 4 semanas

ETAPA 5

Actividades a realizar:

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

Tempo estimado: 8 semanas

ETAPA 6

Actividades a realizar:

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

Tempo previsto: 4 semanas

Data de conclusão: 02.01.2015

Em sínteses, no decurso do estágio realizado na CITE, elaborei um total de dez pareceres, destes, nove referentes a pedidos de parecer prévio e um resultante de queixa apresentada junto dos serviços desta Comissão por parte de uma trabalhadora.

Assim foram emitidos os seguintes pareceres enquanto pedidos de parecer prévio: PARECER n.º 377/CITE/2014 – Processo n.º 1125/FH/2014, PARECER n.º 407/CITE/2014 – Processo n.º 1190/FH/2014, PARECER n.º 405/CITE/2014 – Processo n.º 1153/FH/2014, PARECER n.º 406/CITE/2014 – Processo n.º 1167/FH/2014, PARECER n.º 432/CITE/2014 – Processo n.º 1236/FH/2014/FH/2014, PARECER n.º 433/CITE/2014 – Processo n.º 1254/DP-C/2014, PARECER n.º 434/CITE/2014 – Processo n.º 1264/FH/2014, PARECER n.º 434/CITE/2014 –

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

Processo n.º 1290/FH/2014, PARECER n.º 431/CITE/2014 – Processo n.º 1215/FH/2014.

Num total de nove queixas distribuídas durante o estágio, três ficaram completamente resolvidas uma através da emissão do PARECER n.º 436/CITE/2014 – Processo n.º 1077/QX/2014 e duas através de arquivamento, uma vez que, num dos casos as partes chegaram a acordo, noutra a entidade empregadora solicitou parecer prévio e consequentemente não houve necessidade de pronunciamento neste processo, uma vez que, a questão foi resolvida através da emissão de parecer prévio. Assim procedeu-se ao ARQUIVAMENTO n.º 92/CITE/2014 referente ao Processo n.º 1243/QX/2014, bem como ao ARQUIVAMENTO N.º 79/CITE/2014 relativo ao Processo n.º 1009/QX/2014. Das restantes seis queixas, cinco ficaram em fase de conclusão e uma foi unicamente estudada e analisada.

Por seu turno, no concernente ao acompanhamento dos atendimentos presenciais realizados por juristas seniores, Dr.^a M^a João Câmara, Dr.º Joaquim Barbosa e Dr.º Pedro Faria, foram realizados 12, versando estes sobre questões como a licença parental nas várias modalidades, horários flexíveis - procedimentos e requisitos, conciliação da vida profissional com a vida familiar e não renovação do contrato a termo certo.

No que respeita à linha verde, foram registadas 44 chamadas realizadas por mim, dando assim cumprimento ao estabelecido no plano de estágio referido anteriormente.

Quanto a pedidos de informação, foram respondidos a treze pedidos quer por escrito, quer por via telefónica, na sua maioria relacionados com procedimentos e requisitos do horário flexível e com a licença parental.

4. Actividades desenvolvidas e análise crítica das mesmas

O presente capítulo, visa demonstrar e aprofundar como decorreu o estágio no que respeita às actividades desenvolvidas e às matérias teóricas tratadas ao longo do mesmo.

Neste sentido, tentou-se conciliar a descrição das actividades desenvolvidas ao longo dos quatro meses de estágio com as matérias teóricas sobre as várias problemáticas abordadas pela instituição na concretização das suas competências.

Pode ressaltar-se que as actividades realizadas ao longo do estágio, na área jurídica, área que integrei e na qual realizei toda a actividade objecto do presente relatório, passaram pela elaboração de resposta a pedidos de informação via correio electrónico, pelo atendimento da linha verde, atendimentos presenciais e pela elaboração de projectos de pareceres.

4.1. Protecção na Parentalidade

A protecção na parentalidade constitui um elemento fundamental de qualquer sociedade democrática, uma vez que permite que todo e qualquer cidadão exerça os seus direitos/deveres enquanto pai/mãe. Neste sentido cabe ao Estado democrático e social o dever de assegurar o exercício efectivo da liberdade individual em todas as relações estabelecidas no seio da ordem jurídica pública ou privada.²¹

Como tal, a própria Constituição da República Portuguesa, no n.º1 do artigo 68.º, salienta que “Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos”, acresce ainda, no n.º 2, do supra mencionado artigo, que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”. Integrando tal direito, o capítulo “Direitos e deveres sociais” reconhecendo conseqüentemente, o ordenamento jurídico português à importância da paternidade e maternidade na sociedade. Como refere o Professor LUÍS MENEZES LEITÃO,²² os pais e mães bem como demais pessoas que gozem da prerrogativa de extensão de direitos atribuídos aos progenitores beneficiam de um “estatuto particular” de protecção especial no âmbito da parentalidade.

A especial importância destes direitos levou a que tenha sido salvaguardada, quer na Constituição, quer em legislação específica, uma especial protecção aos pais, sobretudo às mulheres durante a gravidez e pós parto, por razões também biológicas uma vez que são estas que passam por todo o processo de gestação e parto. A concretização desta protecção realiza-se através da atribuição de direitos que permitem a promoção da parentalidade - família. Exemplo disto é o previsto n.º 4, do artigo 68.º, da Constituição, que refere que “A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de

²¹ ABRANTES, José João, *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra editora, 2005, p. 72.

²² LEITÃO, Luís Manuel Menezes, *Direito do Trabalho*, 4ª edição, Coimbra, Almedina, 2014.

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

trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.”

Neste contexto entende a Professora LUÍSA ANDIAS GONÇALVES²³, que os “direitos sociais”, se caracterizam “(...)por serem direitos de crédito a determinadas prestações”, que não são “imediatamente invocáveis, mas apenas concretizáveis após mediação do legislador ordinário” Por seu turno, o Professor JOSÉ JOAQUIM GOMES CANOTILHO, considera que o “núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas (...) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa “anulação”, “revogação” ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial” Pelo exposto percebe-se a importância destes direitos havendo contudo opiniões distintas sobre concretização destes direitos pelo legislador, demonstrando que tal problemática detém um peso enorme na sociedade civil.

Os direitos parentais gozam de protecção constitucional estabelecida no artigo 68.º da Constituição o direito à protecção da sociedade e do Estado aos pais na “sua insubstituível acção em relação aos filhos”. Todavia ao estabelecer-se no número 3 do referido artigo, que a mulher durante a gravidez e pós parto tem especial protecção, bem como o direito a dispensa do trabalho sem que tal implica perda de retribuição ou de quaisquer regalias, pretende-se salvaguardar a trabalhadora que devido a sua condição de mãe, encontra-se numa posição de maior fragilidade perante o mercado laboral.

Neste contexto, vem a Professora LUÍSA ANDIAS GONÇALVES defender que a expressão “sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias” pretende que “durante o período de dispensa em causa, não sofra quaisquer perdas de rendimentos, independentemente de estes serem considerados, ou não, retribuição nos termos da legislação laboral. Não quer isso dizer, a nosso ver, que a manutenção desses rendimentos esteja a cargo da entidade empregadora nem que o valor a receber, durante a dispensa, tenha de ser exactamente o mesmo. O que se nos afigura é que as

²³ GONÇALVES, Luísa Andias, *Os direitos fundamentais à maternidade e à paternidade Vs. o direito fundamental à liberdade de empresa*, em Revista de Estudos Politécnicos, Vol. III, n.º 13, 2010, p.66.

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

*concretas parcelas retributivas deixadas de auferir da entidade empregadora devem ser alvo substituição pelo sistema de protecção social em que o trabalhador esteja integrado, cabendo ao estado garantir a existência desta última*²⁴ com a qual concordamos uma vez que, a prática caminhou neste sentido no que respeita a forma como estas dispensas são encaradas, como pode verificar durante o estágio pelos diversos casos analisados, para além do nosso ordenamento jurídico concretizar isto mesmo ao estabelecer através do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que as prestações atribuídas no âmbito do sistema da Segurança Social visam compensar e perda ou redução de rendimentos de trabalho em consequência da ocorrência de uma eventualidade, como é o caso da parentalidade. Por seu turno, os Professores GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, consideram que estão em causa “*o restabelecimento de todos os direitos e deveres emergentes da relação laboral*”²⁵.

Por conseguinte o plasmado na Constituição reflecte-se no Código do Trabalho nomeadamente através do artigo 65.º, n.º 1, onde se reitera o já estabelecido, especificando as situações em que tal direito é atribuído aos pais.

Deste modo, vem o Código do Trabalho, especificar estes direitos, agrupando os mesmos em quatro grupos de normas: 1) licenças, faltas, dispensas de prestação de trabalho; 2) normas sobre a forma de organização do horário de trabalho, das quais salientamos as que instituem regimes como o trabalho a tempo parcial, a flexibilidade de horários, o trabalho suplementar e o trabalho em período nocturno; permitindo assim, que o trabalhador se adapte à nova realidade pessoal da sua vida, para que seja possível a conciliação da vida familiar, isto é, a paternidade/maternidade, com a actividade profissional; 3) normas que regulam a inclusão profissional do trabalhador; 4) normas que regulam a protecção da segurança e saúde da trabalhadora (grávida, puérpera ou lactante).²⁶ Começaremos por abordar os direitos parentais no decurso do contrato de trabalho: licenças, dispensas, faltas e regimes especiais de organização do tempo de trabalho.

²⁴ GONÇALVES, Luísa Andias, *Os direitos fundamentais à maternidade e à paternidade Vs.o direito fundamental à liberdade de empresa*, em Revista de Estudos Politécnicos, Vol. III, n.º 13, 2010.

²⁵ CANOTILHO, J. J., & Moreira, V. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra, Coimbra Editora, 1993.

²⁶ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVE, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª edição, Coimbra, Almedina, 2013.

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

É de salientar que todos estes direitos parentais no decurso do contrato de trabalho, aplicam-se tanto a homens como a mulheres, dando cumprimento ao princípio constitucional da igualdade previsto no artigo 13.º da Constituição, tentando assim que, estes sejam usufruídos por ambos os elementos do casal, promovendo por um lado que os homens possam participar nos cuidados a prestar aos filhos, desde o nascimento e, simultaneamente, incentivar a utilização das diferentes licenças parentais, sem que as mesmas impliquem efeitos nocivos, no acesso ao emprego, nas condições de trabalho, na integração no mercado de trabalho das mulheres,²⁷ promovendo-se uma partilha mais igualitária nas responsabilidades familiares, domésticas, assim como no próprio local de trabalho, entre homens e mulheres.²⁸ Relativamente a este assunto muitas foram as questões levantadas na linha verde, tendo inclusive uma das queixas que me foram distribuídas versado sobre a redução do período normal de trabalho de uma mãe que pretendia dar assistência a um filho portador de deficiência, acabando o processo por ser arquivado por acordo celebrado entre as partes.

4.1.1. Licenças Parentais

No que se reporta às licenças, uma das principais temáticas abordadas ao longo do estágio, cabe-nos esclarecer que estas implicam a “ausência ao trabalho prolongada” e consequentemente, perda de retribuição contudo, na maioria das vezes, com a atribuição de um subsídio previdencial substitutivo. Todavia, grande parte das entidades empregadoras vê estes direitos como entraves aos seus interesses, nomeadamente económicos, uma vez que o exercício destes por parte do trabalhador condiciona a dinâmica interna da empresa/serviço, pois necessariamente implica períodos de tempo em que não existe a prestação de trabalho para a qual o trabalhador foi contratado e ao qual se encontra adstrito,²⁹ resultando numa limitação dos poderes patronais que também se encontram consagrados no ordenamento jurídico. Tendo isto em consideração vem o legislador estabelecer um conjunto de mecanismos legais com o

²⁷ Instituto de la Mujer, *Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional*, implementado no âmbito do IV Programa de Acção Comunitária para a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, Lisboa, 2001.

²⁸ OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade do género*, 2ª edição, 2007, p.83.

²⁹ Neste sentido caminha o texto da Professora Luísa Andias Gonçalves – *Os Direitos Fundamentais à Maternidade e à Paternidade Vs.. O Direito Fundamental à Liberdade de Empresa*.

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

intuito de harmonizar os interesses em conflito, conforme resulta da própria Constituição.

Várias foram as queixas chegadas à CITE, demonstrativas desta realidade vivenciada no mercado laboral. Em muitos casos, como o parecer emitido pela Comissão, no que se refere a queixas, não possui carácter vinculativo (uma vez que pretende-se que as partes conciliem os seus diferentes interesses) torna-se necessário o seu envio para a ACT, entidade com poder inspectivo, que verifica a situação alvo de queixa. Salienta-se também o mencionado em alguns atendimentos realizados na linha verde, em que as entidades empregadoras referiam-se a determinadas licenças como promotoras de uma cultura de incentivo à não prestação de trabalho.

As licenças especificadas no artigo 35.º do Código do Trabalho são: licença em situação de risco clínico durante a gravidez; licença por interrupção de gravidez; licença parental, em diversas modalidades; licença por adoção; licença parental complementar também com diversas modalidades; licença para assistência a filho; licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.³⁰

No que respeita à parentalidade, o Código do Trabalho, no seu artigo 36.º, vem clarificar conceitos essenciais, nomeadamente estabelecendo quem se enquadra dentro de determinados regimes legalmente previstos³¹: considera-se trabalhadora grávida “ a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico”³²; por sua vez, considera-se trabalhadora puérpera “ a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho”; por fim, considera-se trabalhadora

³⁰ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVE, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª edição, Coimbra, Almedina, 2013, p.199.

³¹ O artigo 36.º do Código do Trabalho transpôs o artigo 2.º da Diretiva 92/85/CEE.

³² No que a esta questão respeita é entendimento de JÚLIO GOMES, que pelo menos na situação de trabalhadora grávida “(...)pode constituir um facto notório”, pelo que o n.º 2 do artigo 36.º afirma que se for do conhecimento do empregador a situação ou o facto relevante, isto é a gravidez, é aplicável o regime da protecção na parentalidade. GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, Vol.I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

lactante “ a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.”³³

Ora, no que respeita às diferentes licenças legalmente previstas tais conceitos adquirem grande importância como de seguida ficará demonstrado.

4.1.2. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez e licença por interrupção da gravidez

Prevê o artigo 37.º do Código do Trabalho que a trabalhadora grávida que esteja em situação de risco clínico e que como tal esteja impedida de exercer as suas funções, tem direito a licença, pelo período de tempo que durar a prescrição médica, caso o empregador não lhe possa proporcionar o exercício de actividade compatível com o seu estado. A trabalhadora que goze desta licença deve informar o empregador e apresentar atestado médico que indique a duração previsível da licença.

Já no que se refere à licença por interrupção de gravidez, tem a mesma uma duração compreendida entre 14 e 30 dias³⁴, permitindo assim à mulher a recuperação física do procedimento médico a que foi sujeita.³⁵

4.1.3. Licença Parental nas suas diferentes modalidades:

O artigo 39.º, do Código do Trabalho, vem estabelecer que a licença parental pode compreender:

- Licença parental inicial;

³³ Artigo 36.º, n.º 1 als. a),b),c) do Código do Trabalho.

³⁴ Nesta matéria considera a Professora Luísa Andias, que no âmbito da licença por interrupção da gravidez “a duração da mesma tem a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, fixada por médico. Tendo em conta que a duração concreta da licença será fixada por médico, não se entende a razão pela qual o legislador fixou patamares à sua duração, ao invés de permitir a livre adaptação do período de licença a cada situação de facto. Poderão, em determinados casos, 14 dias ser excessivos para a recuperação da mulher e, noutros, 30 serem insuficientes, não se justificando que, na primeira das hipóteses a mulher seja obrigada a ausentar-se durante 14 dias do trabalho e, na segunda, a ter de regressar antes de estar recuperada ou a utilizar a figura das faltas, ainda que justificadas.” GONÇALVES, Luísa Andias, *A inexecução do contrato de trabalho – um enfoque à luz da igualdade efectiva entre sexos*, tese de Doutoramento, p.468.

³⁵ Artigo 10.º conjugado com o artigo 29.º, do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril. Sobre esta questão “A lei continua a não fazer qualquer referência às situações de nado-morto ou de nado-vivo que venha a falecer durante a licença”- cf. FERREIRA, Abel da Costa, *lei das férias, feriados e faltas*, Lisboa, 1997, p.68, nt 22 e Jorge Leite, *Direito do Trabalho na Crise - Relatório Geral*, Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na Crise. Poder Empresarial, Greves Atípicas - IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, 1990, p. 123, nt.11.

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

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

A licença parental inicial,³⁶ encontra-se consagrada no artigo 40.º do Código do Trabalho, onde se atribui ao pai e à mãe, por nascimento de filho, uma licença cuja duração poderá variar entre 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o seu gozo ser partilhado após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, isto é, o gozo de 6 semanas³⁷ seguidas ao parto³⁸. É de referir que a licença mencionada “acresce 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe”.

Outra particularidade ocorre quando se verifica o nascimento de gémeos, em que por cada “gémeo além do primeiro” acresce 30 dias a licença.

BÉLEN GARCÍA ROMERO e MARIA DEL CARMO LOPEZ ANIORTE³⁹, entendem que a licença parental inicial enquanto mecanismo legal tem como objectivos primordiais a recuperação física da mulher; a garantia do desenvolvimento relacional entre os progenitores e a criança; assim como os cuidados dos primeiros dias de vida. No que à licença exclusiva da mãe diz respeito, a lei proporciona que a mãe possa gozar até 30 dias de licença parental antes do parto, sendo apenas obrigatório o gozo de seis semanas a seguir ao nascimento da criança.

Cabe sublinhar que no caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai têm de informar os respectivos empregadores, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, sete dias após o parto, através de uma declaração conjunta, por sua vez quando a

³⁶ O actual código do trabalho refere a licença parental inicial, como aplicável a ambos os progenitores.

³⁷ A Professora LUÍSA ANDIAS, considera que “*Quanto ao gozo obrigatório, por parte da mulher, de seis semanas da licença parental inicial a seguir ao parto, tem-se como finalidade —proteger a saúde da mãe e do filho—*”, GONÇALVES, Luísa Andias, *A inexecução do contrato de trabalho – um enfoque à luz da igualdade efectiva entre sexos*, tese de Doutoramento, p.469.

³⁸ “Trata-se de conciliar a vida profissional e a vida pessoal da mulher trabalhadora. Pretende-se dar cumprimento a valores de carácter público referente à tutela da mãe trabalhadora, da saúde da gestante e das exigências afectivas e biológicas da criança.”, CARVALHO, Catarina Oliveira, *Considerações sobre o Estatuto Jurídico-Laboral da Mulher*, em MOREIRA, António (coord.), IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, Coimbra, Almedina, 2002, p.69. Conforme artigo 41.º, do Código do Trabalho.

³⁹ ROMERO, B. García e ANIORTE, M.C. Lopez, *La protección jurídico-laboral de mujeres y menores*, Colección Estudios Jurídicos, Murcia, 2001.

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

mesma não seja partilhada, o progenitor que a gozar terá de informar a respectiva entidade empregadora nos termos referidos em supra, caso a declaração não seja entregue a licença é gozada pela mãe.

No que diz respeito aos efeitos da licença no contrato de trabalho, salienta-se o previsto no artigo 65.º do Código de Trabalho, que prevê, por um lado, a não perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e, por outro a equiparação a prestação efectiva de trabalho.

Neste sentido, relato um dos pedidos de informação realizados durante o estágio, de um trabalhador que pretendia saber se no gozo da licença parental teria ou não direito ao subsídio de alimentação.

Ao mesmo, foi dada a seguinte resposta: analisando o previsto no Código do Trabalho, no seu artigo 65.º, n.º1, nas várias alíneas, que sublinha não existir perda de quaisquer direitos, durante as licenças, faltas ou dispensas, salvo quanto à retribuição, ora o artigo 260.º, n.º1 al. a) e n.º 2, do Código do Trabalho considera como não retribuição “as importâncias recebidas a título de subsídio de refeição, (...) na parte que exceda os respectivos montantes normais, e tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;” (artigo 260.º, n.º 1, al. a) conjugada com o n.º 2 do Código do Trabalho do Código do Trabalho). Assim podemos concluir que esta é uma questão muito ténue uma vez que, se considerar o subsídio de refeição, como um elemento que não integra a retribuição, terá o trabalhador direito ao mesmo, de acordo com o referido no artigo 65.º, n.º 1 uma vez que, este refere que quanto à licença parental, só se perde os direitos respeitantes à retribuição, por esta ser substituída pelo subsídio respetivo da Segurança Social. Depende, assim, o pagamento do subsídio de alimentação da sua integração ou não no definido como retribuição entre as partes.

Licença parental inicial exclusiva da mãe

Tal como exposto em supra, a licença parental exclusiva da mãe é de 6 semanas, prevendo-se ainda a possibilidade desta gozar 30 dias de licença parental inicial antes do parto, tal deve-se a condição de gestante da mulher que esta fisicamente condicionada, não dispondo de condição física para exercer a sua actividade laboral da

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

forma que habitualmente realizava.⁴⁰ Devendo a trabalhadora que pretenda gozar a licença antes do parto, informar a entidade empregadora com a antecedência de 10 dias, bem como apresentar atestado médico que designe a data prevista do parto.⁴¹

A licença usufruída pela mãe é entendida como o período de tempo, antes ou depois do parto, pelo qual a mulher não presta trabalho e se dedica exclusivamente à maternidade. Sobre este tema saliente-se que a OIT, tem emitido várias Convenções e Recomendações que visam salvaguardar e promover os direitos parentais sobretudo os respeitantes à maternidade. A Convenção n.º 183 (2000) e Recomendação n.º 191, vêm neste seguimento afiançar que todas as mulheres que exercem actividade profissional, “tem direito a um período de licença de maternidade não inferior a 14 semanas (artigo 4.º, n.º 1), 6 das quais, pelo menos, a ser gozadas após o nascimento da criança, salvo acordo em contrário a nível nacional entre o Governo e as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.”⁴² Nesta matéria, comparando o defendido pela OIT e o assegurado pela legislação nacional que prevê a obrigatoriedade do gozo de um mínimo de 6 semanas após o parto, constata-se que a linha legislativa nacional segue o definido a nível internacional nesta questão. No que respeita as convenções e recomendações estas prevêem normas que passam por:

- Atribuição da licença de maternidade,
- Prestações pecuniárias e médicas,
- Direito da mãe à amamentação da criança depois do regresso ao trabalho,
- Protecção no emprego e não discriminação,

O gozo exclusivo por parte da mãe de determinado período de tempo (licença parental exclusiva da mãe) está intrinsecamente ligado ao facto de a par das necessidades biológicas, também as necessidades afetivas da criança tem de ser consideradas de forma a promover-se o desenvolvimento saudável da mesma. Assim assegurar a protecção parental de ambos os progenitores, promovendo-se consequentemente a alteração da concepção tradicional do modelo de organização familiar, através da atribuição de direitos em termos iguais ao pai, exceptuando-se aqueles que são

⁴⁰ Artigo 41.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

⁴¹ Artigo 41.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

⁴² OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade do género*, 2ª edição, 2007, p. 109.

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

indissociáveis da mãe, ⁴³ torna-se essencial nesta pela promoção da igualdade no que respeita as questões parentais.

Atendendo que a maternidade ainda é em muitos casos considerada como condicionante a integração da mulher no mercado laboral, resultando numa discriminação da mesma. Tal deve-se a ideia enraizada na sociedade de que a mãe é a principal responsável pela criança e pelas suas necessidades básicas. Tendo em conta esta problemática a OIT, na convenção n.º 183, vem salientar o direito da trabalhadora/mãe de regressar ao seu posto de trabalho ou um posto de trabalho em que detenha uma remuneração igual a que detinha anteriormente. Esta estabelece ainda que a legislação nacional deve salvaguardar os direitos destas trabalhadoras. Nomeadamente através da implementação de mecanismos legais que estabeleçam uma maior protecção em caso de despedimento de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, salvaguardando-se que o despedimento possa ocorrer “ por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento da criança, ou com as suas consequências, ou a amamentação, cabendo o ónus da prova ao empregador.”⁴⁴ nestas situações. Assim é de assinalar a existência cada vez mais efectiva de normas que visam combater a discriminação com base na maternidade, não só em Portugal bem como na União Europeia, em geral, com um número cada vez maior de países a adoptarem uma abordagem parental. Nestes sistemas, “o período da licença de maternidade é reservado para a mãe dentro de um período mais alargado de licença, o qual é disponibilizado a um ou aos dois pais.”⁴⁵ tal como acontece com o sistema português, que tende a promover a partilha da licença parental entre ambos os progenitores de forma a que a mulher não seja a única a gozar desta prerrogativa e permitindo que ambos os pais possam acompanhar os primeiros tempos de vida da criança.

Licença parental inicial exclusiva do pai

Por sua vez, a licença parental exclusiva do pai, é de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, 5 dos quais de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento,

⁴³ CARVALHO, Catarina Oliveira, *Considerações sobre o Estatuto Jurídico-Laboral da Mulher*, em MOREIRA, António (coord.), IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, Coimbra, Almedina, 2002, p.153.

⁴⁴ OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade do género*, 2ª edição, 2007, p. 110.

⁴⁵ OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade do género*, 2ª edição, 2007, p. 159.

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

tendo os mesmos de ser gozados nos 30 dias seguintes ao nascimento, de acordo com o estabelecido no artigo 43.º. O pai tem ainda direito a mais 10 dias úteis facultativos de licença⁴⁶, seguidos ou interpolados, após o gozo dos 10 dias obrigatórios, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe, perfazendo assim um total de 20 dias úteis de licença. Deve o trabalhador informar a entidade empregadora por carta com a antecedência não inferior a 5 dias referindo quando é que pretende começar a gozar os referidos dias.

Neste último caso, a atribuição de 10 dias úteis, com carácter facultativo, ao pai, visa promover à participação deste na vida familiar, auxiliando a mãe nas diferentes tarefas necessárias, aos primeiros tempos de vida de um recém-nascido.

No que concerne a esta temática, há que aludir que várias foram as questões colocadas, sobretudo através de pedidos de informação por escrito. Ilustra-se o caso de um trabalhador que pretendia saber se o gozo dos 10 dias facultativos da licença parental inicial dependiam de aprovação da entidade patronal, uma vez que colocou tal questão por escrito junto dos serviços da segurança social que o informaram que “*nas situações em que a mãe não é trabalhadora e os beneficiários requerem o subsídio parental inicial exclusivo do pai correspondente a 10 dias úteis facultativos, a segurança social atribui o respectivo subsídio desde que esteja cumprindo o prazo de garantia e no pressuposto de que a entidade empregadora não se opôs ao gozo da licença e que a mesma foi gozada.*” Nesta sequência, foi esclarecido que nas situações em que a mãe não goza da licença parental inicial, isto é em que não é trabalhadora ou encontra-se em situação equiparável, o direito individual à licença parental a ser gozada pelo pai trabalhador, não se encontra legalmente prevista, pelo que há que atender ao referido pela segurança social. Tal situação ocorre uma vez que, apesar de esta licença ser um direito exclusivo do pai, o seu gozo está dependente do gozo por parte da mãe da licença parental inicial. Se por um lado pode-se compreender que no caso de um dos progenitores não se encontrar a desenvolver actividade profissional, estará disponível para prestar assistência a criança, não se compreende por seu lado que esta situação só ocorra quando a mãe não exerce actividade profissional, em relação a licença parental exclusiva do pai. Como refere JOANA BRISSON LOPES, “A forma como esta matéria

⁴⁶ Resultando o mencionando da conjugação do artigo 43.º, n.º 2, do Código do Trabalho com artigo 15.º, do Decreto – Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril.

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

se encontra regulada é geradora de tratamento discricionário, desta feita em função do género e dos preconceitos sociais e culturais que envolvem o género feminino e o género masculino. Pretendendo-se proteger, beneficiar-se a mulher trabalhadora numa situação em que o co-progenitor não desenvolve qualquer actividade profissional e portanto estaria disponível para prestar os cuidados ao filho de ambos,”⁴⁷

Deste modo e visto que nesta questão a lei não salvaguarda o direito do pai enquanto progenitor, tal como se fez em relação à mãe, deve o legislador estabelecer um mecanismo legal que possibilite ao pai o gozo do seu direito independentemente da situação da mãe visto que, este é um direito pessoal, intrínseco à qualidade de pai, sob pena de a própria lei fomentar o tratamento discriminatório em função do género, no que respeita à parentalidade.

A promoção de uma maior participação do homem na vida familiar, nomeadamente no que respeita às questões parentais, tem vindo a ser fomentada através de vários mecanismos legais, dos quais se salienta a título de exemplo: a licença parental exclusiva do pai, que visa encorajar os mesmos a aderir às licenças no âmbito da parentalidade ou ainda a possibilidade de gozo da dispensa para aleitação. No que respeita a licença parental exclusiva do pai, esta vai permitir que uma parte da licença seja gozada exclusivamente pelo mesmo visando uma participação mais activa do progenitor nos primeiros tempos de vida da criança, por outro lado pretende-se evitar que a nível profissional a mãe fique prejudicada tendo em conta que em regra esta é que goza por completo as licenças legalmente estabelecidas, no âmbito da parentalidade. Assim, no que refere-se ao direito da dispensa para amamentação ou aleitação, prevê-se que no caso de “não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer um deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.”⁴⁸, estabelecendo-se assim a possibilidade do pai poder gozar da dispensa para aleitação.

Salienta-se que a CITE, tem nesta matéria desempenhado um papel de grande importância, não só na promoção de um melhor esclarecimento, quer de trabalhadores enquanto pais no que respeita aos seus direitos, quer junto das entidades empregadoras

⁴⁷ Actualidade Jurídica Uría Menéndez, *Igualdade e não discriminação – A propósito da licença parental inicial*, tendo este por base à análise do Acórdão da Relação do Porto de 11 de Abril de 2011.

⁴⁸ Artigo 47.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

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

na concretização dos mesmos. Neste sentido, a CITE através da emissão de pareceres tem lutado por uma crescente conscientização das partes em relação a estes direitos.

Por conseguinte, há que analisar a recente realidade caracterizada por um aumento da utilização da licença parental partilhada como se pode verificar pelo gráfico⁴⁹ apresentado. Tal tendência deve-se em parte a um conjunto de políticas de promoção da natalidade e de conciliação, implementados nos últimos anos, sobretudo no que reporta-se ao sistema da segurança social, nomeadamente no respeitante aos valores atribuídos no âmbito do subsídio parental.

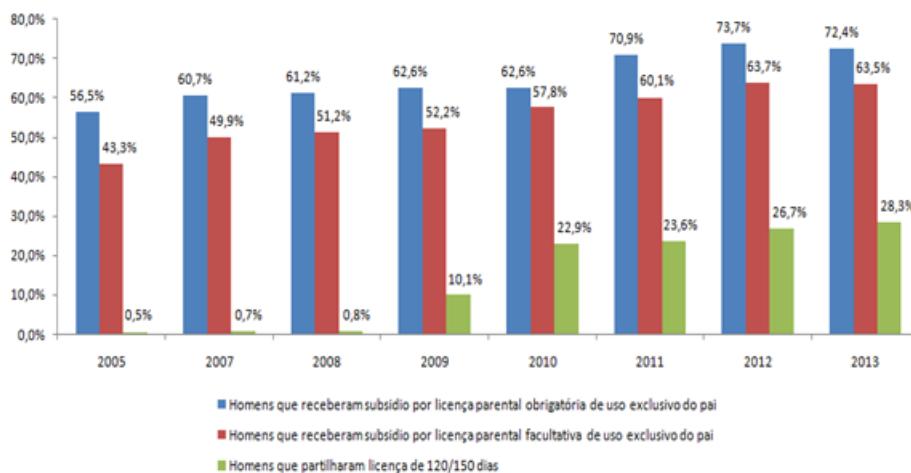
Ilustração 1 - Evolução no uso das licenças de parentalidade, pelo pai, 2005-2013

Nos últimos anos assistiu-se a uma evolução no uso das licenças parentais, verificando-se, no geral, uma utilização crescente das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha entre mãe e pai. De referir a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,5% em 2005 para 28,3% em 2013.

Trabalho não Pago – Tarefas Domésticas e Parentalidade

Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2013
(% no total das licenças das mulheres)

Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2013 – (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: Instituto de Informática, IP

Pela análise do gráfico apresentado pode-se constatar que no que se alude à licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai, verifica-se um aumento da sua utilização com uma percentagem de 56.5% em 2005, passando para os 72.4% em 2013, o mesmo também se comprova com o gozo da licença parental facultativa de uso exclusivo do pai

⁴⁹ Gráfico retirado de <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens04.html>

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

com o aumento da sua utilização, como se indaga pelos dados apresentados com uma percentagem de 43.3% em 2005 e de 63.5% em 2013.

A evolução da utilização das licenças no âmbito da parentalidade analisada nos últimos anos, permite concluir a existência de uma tendência de equilíbrio crescente na participação da vida familiar, entre o homem e a mulher, possibilitando ao homem enquanto pai acompanhar o desenvolvimento do filho, criando um vínculo afetivo mais sólido com este. Semelhante situação ocorre no que respeita ao gozo das licenças no campo da parentalidade, até então compreendidas como fazendo parte do universo feminino e do papel de mãe. A alteração de tais parâmetros permitiu a nível social amenizar a ideia pré concebida de que o homem tem maior disponibilidade para investir na carreira profissional do que a mulher e por consequência marginalizando-se o papel essencial deste na vida familiar.⁵⁰ Como refere o professor JOSÉ JOÃO ABRANTES, é preciso “*encontrar a fórmula para compatibilizar a capacidade de adaptação das empresas às exigências derivadas de uma cada vez maior competitividade com os direitos de cidadania e a dignidade de quem trabalha. A questão é procurar um equilíbrio entre a eficácia empresarial e a tutela dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.*”⁵¹. É neste sentido, que empresas e Estado devem promover a implementação de medidas de incentivo à utilização das diferentes licenças existentes nas suas mais variadas modalidades por parte dos homens. Tais medidas acompanhadas de políticas mais humanizadas da gestão do trabalho, levariam a resultados positivos quer para os trabalhadores quer para as empresas, promovendo melhores resultados económico financeiros e melhor produtividade.

A crescente utilização de licenças e demais mecanismos legais de promoção da conciliação nomeadamente no que respeita à assistência aos filhos, por parte do pai enquanto progenitor é evidenciada por um aumento significativo de pedidos de horário

⁵⁰ GUERREIRO, Maria das Dores / LOURENÇO, Vanda / PEREIRA, Inês, *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, 4ª edição, Lisboa, CITE, 2006, disponível em: http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf.

⁵¹ ABRANTES, José João, *O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho*, em MOREIRA, António (coord.), IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, Coimbra, Almedina, 2002, p.82.

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

flexível por parte dos homens, o que há alguns anos atrás era difícil de imaginar que ocorreria,⁵² como constatei ao longo da realização do estágio.

Assim, tendo em conta esta nova realidade, cabe às entidades empregadores serem o propulsor da implementação de uma cultura que reconheça a importância do papel do pai, estimulando e recomendando o uso de licenças, garantindo a continuidade do posto de trabalho, bem como a manutenção de promoções e prémios. Empresas onde medidas semelhantes são implementadas verifica-se uma melhoria nas *performances* profissionais dos trabalhadores e a existência de um ambiente de trabalho mais cordial, tal constatação deve consubstanciar um estímulo para a implementação de políticas de conciliação e de promoção da parentalidade no seu seio laboral, por parte das empresas.⁵³

Por último e ainda no que se reporta as licenças, durante o período de realização do estágio, tive a possibilidade de perceber a existência de dificuldades práticas no que respeita ao procedimento a adotar para usufruir das mesmas, prendendo-se essencialmente a questão em saber se era necessário a autorização do empregador ou mera comunicação para o gozo das mesmas. Neste âmbito, foi sempre explicado que as mencionadas licenças não necessitavam de autorização, mas sim de uma informação, por escrito, que serve essencialmente para que o empregador tenha conhecimento do exercício do direito por parte do trabalhador, para além de possibilitar que a nível interno o empregador se possa organizar, tal resulta de este ser um direito conferido pela lei aos pais, no âmbito da proteção da parentalidade que encontra consagração constitucional, devendo esta informação ser prestada com 30 dias de antecedência.⁵⁴

Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe

O artigo 42.º, do Código do Trabalho, vem permitir que caso um dos progenitores por incapacidade física ou psíquica, ou em caso de falecimento de um deles o outro possa gozar a referida licença. É ainda mencionado que nos casos especificados anteriormente

⁵² Durante o decurso do estágio dos 9 pareceres prévios realizados um era referente a um pedido de horário flexível requerido por um pai de menor de 12 anos.

⁵³ Comissão Europeia, *Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional*, Lisboa, 2001.

⁵⁴ Nas licenças do artigo 52.º e 53.º da informação deve contar os requisitos mencionados no n.º 6 do artigo 52.º.

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

quando respeitantes à mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias. Assim, garante-se o gozo efetivo e integral da licença parental inicial por parte de um dos progenitores em caso de impedimento do outro.⁵⁵ Neste contexto, cabe referir que quando verificadas as situações anteriormente descritas relativas à mãe que não exerça actividade profissional nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença, com a necessária adaptação. Nestes casos deve o pai informar o empregador, assim que possível, e dependendo da situação, apresentar atestado de óbito e, caso seja necessário, declarar o período de licença já gozada pela mãe.

4.1.4. Licença por adopção

O código do Trabalho no seu artigo 44.º, vem possibilitar que o/a candidato/a que adopte menor de 15 anos usufrua da licença parental inicial nos termos que se encontram previstos no artigo 40.º, do Código do Trabalho. Possibilitando-se deste modo que quem adopte tenha os mesmos direitos que quem é pai ou mãe biológico, no que respeita à parentalidade, com algumas adaptações.

4.1.5. Licença parental complementar

Outra licença legalmente prevista no âmbito das licenças parentais no nosso ordenamento jurídico é a licença parental complementar.⁵⁶ Esta possibilita que os progenitores prestem a assistência necessária a filho com idade não superior a seis anos, pressupondo o seu gozo uma escolha por parte do/a pai/mãe sobre a modalidade na qual pretende usufruir da mesma. A lei possibilita que tal licença possa ser gozada das seguintes formas:

- “ 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 de redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

⁵⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVE, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª edição, Coimbra, Almedina, 2013, p. 208.

⁵⁶Artigo 51.º, do Código do Trabalho.

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

- Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.”⁵⁷

É de mencionar que em qualquer das modalidades supras mencionadas o gozo da licença pode ser consecutivo ou até três períodos interpolados, não podendo um dos progenitores cumular o direito do outro. Salienta-se que caso os pais pretendam gozar simultaneamente a licença e laborarem na mesma entidade empregadora, pode esta adiar a licença de um dos progenitores tendo por fundamentação exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa.⁵⁸

O exercício dos direitos referidos depende de informação sobre a modalidade pretendida, assim como a indicação de início e termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início. Cita-se neste contexto um processo chegado a CITE, em qua a entidade patronal entendia que estava em causa a necessidade de autorização para o gozo da mencionada licença e como tal apresentou a sua oposição ao gozo da mesma pelo trabalhador. Ora a licença em causa carece de mera informação e não de autorização, uma vez que decorre da redação do normativo a natureza potestativa do direito em análise. Em rigor, preenchidos os requisitos, o gozo do direito não está dependente da aceitação por parte da entidade empregadora, desta forma foi emitido parecer com o intuito de esclarecer as partes sobre o exercício deste direito, uma vez que a CITE não pode emitir parecer prévio tendo em conta que o referido direito não carece de autorização.⁵⁹

O trabalhador que usufrua desta licença não poderá exercer outra actividade profissional incompatível com a finalidade desta, não podendo realizar trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual. Tal limitação levanta algumas questões a nível prático. A título de exemplo, é de referir um pedido de informação respondido por um colega jurista sénior, solicitado por um trabalhador que conjugava dois trabalhos (um durante a semana que o impossibilitava de prestar assistência ao filho e outro ao fim de semana), estando a gozar da referida licença no

⁵⁷ Cfr. artigo 51.º n.º 1 do Código do Trabalho.

⁵⁸ Cfr. artigo 51.º do Código do Trabalho.

⁵⁹ Ver a este propósito Parecer n.º 31/CITE/2014.

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

âmbito da actividade laboral que prestava durante a semana, querendo saber se ao gozar da mesma poderia manter o trabalho que realizava durante o fim-de-semana, conjugando a licença com o trabalho realizado ao fim de semana. Existiram, quanto a esta questão opiniões distintas entre os próprios juristas séniores da CITE, havendo alguns que defenderam que desde que a actividade permita a assistência ao menor em causa e a mesma seja desenvolvida na residência habitual, poderá o/a progenitor/a continuar a exercer a actividade uma vez que, o objectivo da licença, nestes casos, encontra-se cumprindo. Por outro lado, entenderam outros juristas que o objectivo da licença estava a ser violado.

4.1.6. Outros Direitos Parentais

As licenças concedidas, no âmbito da parentalidade são um importante mecanismo de promoção da natalidade e de reconhecimento institucional das próprias necessidades pessoais do trabalhador quer seja homem ou mulher, do acompanhamento da vida familiar. Ao estabelecer-se um conjunto de direitos, que vão para além do gozo de licenças, que permitem tanto a pais como a mães ou até em determinados casos aos avôs a conciliação, de forma a existir um equilíbrio da vida familiar com a vida profissional. Estes mecanismos legais vêm concretizar de forma prática a protecção da parentalidade consagrada constitucionalmente.

Assim refere PEDRO ROMANO MARTINEZ, quanto a esta questão que ” *o regime da maternidade e da paternidade, para além de estabelecimento de licenças e faltas, não previstas na lei geral, assenta em regras próprias quanto à organização do trabalho (horário, trabalho noturnos, etc.) e ao despedimento.*”⁶⁰

Deste modo, alguns dos direitos plasmados no nosso ordenamento jurídico passam por:

- Possibilidade de faltar até 30 dias de forma a prestar auxílio inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente. Este direito aplica-se nas situações de adoptados ou enteados menores de 10 anos, ou independentemente da idade, se forem portadores de deficiências;

⁶⁰ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2013, p. 358.

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

- Atribuição aos avós trabalhadores a possibilidade de faltarem, a seguir ao nascimento de netos desde que sejam filho de adolescentes com idade inferior a 16 anos, até 30 dias consecutivos após o nascimento,
- Redução do período normal de trabalho dos pais trabalhadores para assistência a filho ou adoptado no caso de este ser portador de deficiência ou doença crónica, tendo o menor que ter idade inferior a um ano.
- Requerer o regime de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível, aos pais trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade se o menor for portador de doença crónica ou deficiência.⁶¹

Dispensa para amamentação ou aleitação

Para além dos mencionados direitos a lei laboral estabelece outras prerrogativas como a dispensa para amamentação ou aleitação. Quanto a esta questão vem o Código do Trabalho no seu artigo 47.º, n.º1, estabelecer que “ A mãe que amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação”. O referido artigo estabelece ainda que a dispensa diária para amamentação é usufruída em dois períodos distintos, sendo que, cada um destes períodos tem a duração máxima de uma hora cada, salvo se através de acordo trabalhador e empregador, estabeleçam outro regime. Quando ocorra nascimentos múltiplos, às duas horas diárias de dispensa acresce mais 30 minutos, por cada gémeo além do primeiro.⁶² É de sublinhar que estes 30 minutos acrescem ao total das duas horas, ou seja, neste caso o tempo total de dispensa será de 2 horas e 30 minutos, e não de 30 minutos acrescido aos 60 minutos do primeiro período de dispensa, 30 minutos acrescidos aos 60 minutos do segundo período de dispensa, uma vez que, se tal ocorresse, a dispensa total seria de 3 horas e não de 2 horas e 30 minutos, como a lei prevê. Podemos concluir que o objectivo principal desta dispensa é garantir os interesses da criança de forma que a mesma possa crescer saudável, bem como acautelar às necessidades fisiológicas da mãe, que amamenta. Assim, a definição do horário de gozo da dispensa terá que se basear nas

⁶¹ GUERREIRO, Maria das Dores / LOURENÇO, Vanda / PEREIRA, Inês, *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, 4ª edição, Lisboa, CITE, 2006, disponível em: http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf, conjugado com os artigos 49.º, 50.º, 54.º, 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

⁶² De acordo com o referido no artigo 47.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

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

necessidades biológicas da mãe e da criança e não nos interesses do empregador no que se refere à organização interna da empresa e do trabalho.

No entanto, esta dispensa não pode ser encarada como uma forma de reduzir o horário de trabalho praticado, através da possibilidade de acumulação de horas. No que se reporta ao procedimento a adoptar, este encontra-se estipulado no artigo 48.º, do Código do Trabalho, que estabelece o dever da trabalhadora de comunicar ao empregador, com antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que se encontra a amamentar, devendo no caso da amamentação se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança, apresentar atestado médico que comprove a situação referida. No caso da dispensa para a aleitação, o/a progenitor/a deve:

- “Comunicar ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo o caso disso;
- Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.”⁶³

Cabe referir que esta é uma temática sobre a qual ainda existem muitas dúvidas como pude verificar através dos vários pedidos de esclarecimento por escrito e nos atendimentos realizados na linha verde, em que muitos destes incidiam sobre esta questão. A título exemplificativo, relata-se um pedido de informação de uma trabalhadora em que a entidade empregadora considerava que o gozo desta dispensa, por parte da mesma, implicava a perda de um dia de folga, atendendo que a lactante realizava um horário de 7 horas diárias de trabalho. Neste sentido, de acordo com o previsto no n.º 2, do artigo 65.º, do Código do Trabalho, foi explicado à trabalhadora que o exercício deste direito não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerado como prestação efectiva de trabalho, isto é, ao contrário do que ocorre nas situações do n.º 1, do referido artigo, em que se prevê a perda do direito à retribuição, o período legalmente previsto de dispensa para amamentação ou aleitação é remunerado,

⁶³ Artigo 48.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

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

não podendo o empregador reduzir qualquer dos direitos já adquiridos pelo trabalhador, no que se refere a retribuição ou ao gozo de dias de folga, como ocorria neste caso.

Outra questão que suscita muitas dúvidas, essencialmente por parte das entidades empregadoras, relaciona-se com a duração do direito de dispensa para amamentação e a confusão existente entre amamentação e aleitação, uma vez que a lei só determina que o direito dura, enquanto durar a amamentação, estipulado contudo o prazo de um ano como limite em caso de aleitação. Relata-se aqui a situação de uma trabalhadora que se encontrava a amamentar gozando da respectiva dispensa há mais de 12 meses. No seguimento da conversa, a trabalhadora referiu que durante todo período de dispensa apresentou junto da entidade patronal atestado médico que comprovava a sua situação de lactante, contudo a sua entidade empregadora informou-a de que o direito ao período de dispensa para amamentação já se tinha esgotado uma vez que já usufruía do mesmo há um ano. Ora a lei nada refere sobre a duração do referido direito pelo que esta dispensa durará o tempo em que a trabalhadora se encontrar a amamentar, devendo contudo comprovar a situação. A confusão aqui surge, muitas vezes, com a distinção entre amamentação e aleitação, como verifiquei em vários dos esclarecimentos e atendimentos realizados durante o estágio, prendendo-se a questão essencialmente no que se refere ao limite máximo de gozo da dispensa, embora a lei seja muito clara quanto a esta questão. Há que atender, quanto a esta problemática, às diferenças de procedimento plasmadas nos artigos 46.º e 47.º e mencionadas anteriormente.

Neste âmbito, relato uma questão colocada na linha verde, por uma trabalhadora que trabalha 5 horas diárias, que pretendia saber qual o período de tempo que teria de dispensa para amamentação. Assim, tendo em conta o caso em concreto, foi explicado à trabalhadora que nos termos do artigo 47.º, n.º 5, do Código do Trabalho, para os progenitores que trabalhem a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do período normal de trabalho, não podendo a dispensa ser inferior a 30 minutos. Pelo que o tempo de dispensa para amamentação seria reduzido analisadas as horas diárias de trabalho, uma vez que, as duas horas que a lei atribui são atendendo à referência de oito horas diárias de trabalho, tal como se pode interpretar do plasmado na lei.

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

Dispensa para Consulta Pré-Natal

A dispensa para consultas pré-natal, vem estabelecida no artigo 46.º dispõe que a gestante tem direito ao acompanhamento médico, sem que tal implique perda de retribuição, tal resulta do artigo anteriormente mencionado conjugado com o n.º 2, do artigo 65.º, do Código do Trabalho, onde se refere que “ A dispensa para consulta pré-natal, não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.”. Contudo há que sublinhar, que sempre que possível, a consulta deve ser fora do horário de trabalho; quando tal não seja possível o empregador pode exigir à trabalhadora a “apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.”⁶⁴. Ainda quanto a esta questão vem o código do trabalho definir que considera-se para o efeito a preparação para o parto equiparado a consulta pré-natal. Resta ainda mencionar que o artigo 46.º, n.º 5, do Código do Trabalho, estabelece o direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhar a gestante às consultas pré-natal, visando este direito essencialmente promover um maior envolvimento do pai na vida familiar, acompanhando a gestação de forma ativa.

Dispensa para avaliação para a adopção

A legislação laboral em algumas situações vem atribuir ao candidato a adoptar direitos semelhantes aos pais biológicos, prova disto é o estabelecido no artigo 45.º, do Código do Trabalho, que determina que “para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas do trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo a devida justificação ao empregador.”. Quanto aos efeitos da referida dispensa aplica-se o estabelecido no artigo 65.º, isto é “não determinando perda de quaisquer direitos, excepto quanto à retribuição, considerando-se prestação de trabalho efectivo”.

⁶⁴ Artigo 47.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

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

Outras “Dispensas” legalmente previstas

O ordenamento jurídico português, com o intuito de acautelar a trabalhadora que se encontre na condição de grávida, puérpera ou lactante, estabelece nomeadamente através do artigo 60.º, do Código do Trabalho, que a mulher que se encontre em alguma das situações anteriormente identificadas pode requerer a dispensa de prestar trabalho organizado de acordo com o banco de horas ou de horário concentrado, salvaguardando-se que esta dispensa aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação.⁶⁵

No que se refere ao trabalho suplementar, vem o artigo 59.º regular tal questão expressando que a trabalhadora grávida, ou qualquer trabalhador/a com filho/a de idade inferior a 12 meses, não tem a obrigação de prestar trabalho suplementar, bem como a trabalhadora que esteja a amamentar durante o período em que durar a amamentação e se tal for necessário para a saúde da mesma ou da criança.

A dispensa de trabalho noturno constitui um direito de toda e qualquer trabalhadora “durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais metade pelo menos antes da data previsível do mesmo”⁶⁶, caso seja necessário para a sua saúde ou para a do nasciturno ou durante o restante período de gravidez, bem como enquanto durar a amamentação, se causar prejuízo sério à saúde da lactante ou da criança. Há que atender, quanto a este assunto, ao procedimento previsto no artigo 60.º, n.º 4, que estabelece para o efeito o dever da trabalhadora que não pretenda realizar trabalho em período noturno de informar a entidade empregadora com 10 dias de antecedência, podendo tal informação ser acompanhado por um atestado médico, quando seja necessário fazer prova da situação alegada.⁶⁷ Um elemento essencial a ter em conta, quando se alude a este preceito legal, é a própria definição de trabalho noturno, estabelecida no artigo 223.º, n.º 2, do Código do Trabalho, onde se refere que no caso de nenhum instrumento de regulamentação colectiva de trabalho definir outro período de horário noturno, este é o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Contudo, relativamente às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, vem o Código do Trabalho estabelecer outro horário como horário noturno, compreendido

⁶⁵ Artigo 58.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho.

⁶⁶ Artigo 60.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho.

⁶⁷ Artigo 60.º, do Código do Trabalho.

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

entre às 20 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte, alargando-o. Contudo na prática muitas são as entidades empregadoras que colocam entraves ao gozo deste direito por parte da trabalhadora como pude verificar durante o estágio através de alguns dos atendimentos realizados na linha verde.

4.1.7. Flexibilidade de horário

As formas tradicionais de organização e concretização do trabalho, que são ainda uma prática usual na maioria das empresas em Portugal, têm-se mostrado desadequadas, da realidade empresarial actual, bem como da realidade social, pois impossibilita a realização de respostas adequada face às exigências de um mercado cada vez mais competitivo e globalizado, por sua vez torna também mais difícil aos progenitores/trabalhadores a conciliação das responsabilidades familiares e pessoais, a que todos os indivíduos têm de fazer frente, em relação às profissionais. A constante objeção em conciliar a multiplicidade de papéis que um individuo realiza no âmbito de um quadro de organização não só promove o surgimento de tensões, como uma menor competitividade económica, permitindo que estas tensões se estendam, não só a um único individuo mas a toda a sociedade. Assim a sociedade em geral sentiu necessidade de que medidas que possibilitassem uma melhor concretização dos diferentes papéis dos trabalhadores/progenitores fossem estabelecidas, para que cada trabalhador com responsabilidades familiares pudesse simultaneamente satisfazer os compromissos profissionais.⁶⁸

Deste modo vem a Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispor que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. “Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”⁶⁹ É neste contexto que a flexibilidade de horário⁷⁰ tem vindo a estabelecer-se como um mecanismo legal

⁶⁸ ROMÃO, Isabel, “A igualdade de oportunidade nas empresas, gerir para a competitividade gerir para o futuro”, colecção “bem me quer”, N.º 1, edição da Comissão para a igualdade e para os direitos das mulheres, Lisboa, 2000, p.81.

⁶⁹ Conforme Parecer n.º 377/CITE/2014.

⁷⁰ Há que ter em conta para a definição deste mecanismo jurídico o que é entendido por horário de trabalho, o professor Pedro Romano Martinez define este como “a determinação das horas de início e de

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

cada vez mais utilizado pelos progenitores como forma de gerir as responsabilidades enquanto trabalhadores, pais e mães.

Este possibilita ao/a trabalhador/a efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, podendo ainda determinar o começo e término da actividade laboral, podendo ser em cada dia horas diferentes, ou ainda gerir o número de horas de trabalho a realizar por dia, realizando menos horas num dia e mais horas noutro. Tendo sempre em conta que terá de efectuar a compensação das horas que fez a menos em determinado dia em outro dia, de forma a concretizar o número de horas legal ou contratualmente atribuídas, contudo tendo por referência uma média semanal ou mensal, isto é um período de tempo mais dilatado.

Neste regime, o trabalhador não deixa de ter de realizar o período normal de trabalho, por exemplo um trabalhador cujo tempo de trabalho diário seja de 8 horas, terá que realizar há mesma às 8 horas mas tendo em conta uma média em que a referência temporal é mais ampla, permitindo uma melhor gestão do tempo por parte do trabalhador e possibilitando também uma melhor gestão empresarial.⁷¹ Em consequência vem o artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, estatuir as regras desta forma de organização do tempo de trabalho.

Refere o artigo 56.º, que o trabalhador que tenha filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica pode requerer horário flexível, salvaguardando-se ainda que qualquer um dos progenitores ou ambos podem exercer este direito.

O horário flexível possibilita ao trabalhador “escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”⁷², devendo o pedido ser solicitado com a antecedência de 30 dias. No que concerne ao conteúdo do pedido deve este conter a declaração do progenitor/trabalhador em como vive em comunhão de mesa

*termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso (artigo 200.º, n.º 1, C.T.)” neste sentido vem ainda referir as situações em que o horário é definido por outros critérios “(...)por outro lado, por via regra, não pode iniciar o período de trabalho em altura do dia em que está vedado o exercício da actividade no estabelecimento.” MARTINEZ, Pedro Romana, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2013, p. 508. No âmbito da concessão de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadores com filhos menores de 12 anos com o intuito de conciliação da vida familiar e profissional, a definição de horário de trabalho é um elemento a ter em conta.*

⁷¹ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2013, pp.509 e 510.

⁷² Artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

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

e habitação com o menor, isto é com idade inferior a 12 anos, a identificação do horário pretendido, bem como o período de tempo pelo qual pretende gozar do horário requerido.⁷³ Há que salientar no que respeita a declaração do requerente de como vive em comunhão de mesa e habitação com o menor não carece de documento comprovativo prevendo a lei unicamente uma simples declaração.

No que respeita aos requisitos essenciais do pedido de trabalho em regime de horário flexível relato o caso analisado no parecer n.º 406/CITE/2014, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 1 de Dezembro de 2014, em que a trabalhadora em causa não definiu o horário de trabalho pretendido, referindo unicamente que queria realizar o horário diurno, não se conseguindo depreender a que horário correspondia o período diurno. Assim, analisado o processo e verificado que o pedido elaborado pela trabalhadora não se encontrava conforme a lei foi emitido parecer favorável à intenção de recusa apresentado pela entidade empregadora, salvaguardando-se a possibilidade da trabalhadora apresentar novo pedido que integre os elementos essenciais do horário flexível. Contudo há que referir que no caso de o/a trabalhador/a não mencionar no seu pedido o período de tempo pelo qual quer gozar do horário tem sido entendimento da CITE que o horário é requerido até o menor em causa perfazer a idade de 12 anos. Não obstante de a entidade empregadora reapreciar o horário atribuído ao/a trabalhador/a no caso da alteração das circunstâncias que levaram à atribuição do mesmo, tal como consta em vários pareceres emitidos pela CITE, entendendo-se que a ausência dessa mesma indicação é suprável.

Por conseguinte vem a lei delimitar o conceito de horário flexível referindo que o empregador deve elaborar o horário flexível de forma a “conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com a 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, estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”⁷⁴ Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para o início e

⁷³ Artigo 57.º, n.º 1, al. a), b), do Código do Trabalho.

⁷⁴ Artigo 56.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

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

termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço/empresa.⁷⁵

Quanto a esta questão cabe referir que o código do Trabalho, no seu artigo 201.º, n.º1, define como período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade, especificando que no caso de estabelecimento de venda ao público este denomina-se período de abertura, já no estabelecimento industrial este designa-se por período de laboração. Esta questão que parece de pequena importância tem um grande impacto na atribuição ou não do horário flexível, servindo inúmeras vezes como fundamento por parte da entidade empregadora para a não atribuição do horário pretendido pelo trabalhador com responsabilidades familiares.

Ora, neste sentido tem PEDRO ROMANO MARTINEZ, entendido que “o período de funcionamento, seja período de abertura ou período de laboração, é uma referência para efeitos da determinação do tempo de trabalho na empresa, não impondo que as actividades sejam exclusivamente desempenhadas nesse intervalo de tempo, nem condicionando o horário de trabalho.”⁷⁶ Tal tem sido também o entendimento da CITE, que no âmbito das suas competências tenta analisar a realidade de cada empresa e as diferentes actividades realizadas pelo trabalhador no âmbito das suas funções, no que respeita à definição do horário de trabalho, de forma a realizar uma análise o mais concreta possível. Para que se perceba a importância desta questão apresenta-se um caso prático de um hipermercado em que o horário de abertura ao público situa-se entre às 9 horas da manhã e as 22 horas, o trabalhador que exerce as funções de caixeiro não entrará às 9 horas da manhã uma vez que, terá de realizar outras funções conexas como contar a caixa, entre outras, para que á hora de abertura o hipermercado esteja totalmente operacional para receber os clientes, verificando-se assim que no caso mencionado o horário de trabalho não corresponderá exclusivamente à hora de abertura ao público, devendo tal de ser considerado a quando da análise da situação, para atribuição ou não do horário requerido pelo trabalhador. Refira-se o caso analisado na Resposta à Reclamação do Parecer n.º 362/CITE/2014, em que a entidade empregadora

⁷⁵ Parecer n.º 377/CITE/2014.

⁷⁶ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2013, p.506.

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

levanta precisamente esta questão. O surgimento desta problemática também demonstra a má-fé de muitas entidades empregadoras na atribuição dos horários pretendidos pelos trabalhadores, alegando situações que inúmeras vezes não correspondem à verdade, verificando-se isto quando solicitada documentação nomeadamente mapas de turnos, escalas, entre outros, que não expressam o alegado pelas entidades empregadoras.

No que refere-se ao período de descanso tem sido entendimento da CITE, “insito no parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, caso se verifique necessário, esta redução, possibilitada no âmbito do horário flexível, visa contribuir para atingir o objectivo essencial, que é o de conciliar melhor, a actividade profissional com a vida familiar.”⁷⁷

Esta questão é de extrema importância uma vez que, por parte das entidades empregadoras existe a ideia de não se poder atribuir um período de descanso inferior a uma hora de forma a respeitar o preceito legal estabelecido no artigo 213.º, n.º 1 do Código do Trabalho. Ora o horário flexível encontra-se regulado numa subsecção especial do Código do Trabalho, que regula a protecção no âmbito da parentalidade, por sua vez o artigo 213.º, n.º 1 constitui uma norma geral, assim há que atender que a norma especial se sobrepõe a norma geral no que respeita ao período de descanso, aplicando-se ao horário flexível o mínimo de 30 minutos quanto ao período de descanso de forma a permitir que o objectivo do horário flexível sejam cumprido ou seja a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

O artigo 57.º do Código do Trabalho prevê, que a entidade empregadora dispõe do prazo de vinte dias contados da recepção do pedido para responder, por escrito, ao pedido do/a trabalhador/a, referindo que a mesma só pode recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituição do trabalhador. Cabe esclarecer que por exigências imperiosas concretizam-se por exemplo períodos de tempo do funcionamento da empresa que deixam de ser devidamente assegurados caso fosse atribuído o horário ao/a trabalhador/a, ficando assim períodos a descoberto ou caso o/a trabalhador/a em causa seja o único a deter formação para trabalhar com determinada máquina ou a realizar determinada função.

⁷⁷ Parecer n.º 377/CITE/2014.

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

A título de exemplo relato o caso de uma proposta de parecer apresentada no decurso do estágio, referente a um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado por uma enfermeira junto do hospital.

O hospital em causa apresentou como fundamentação para recusa do horário questões específicas de funcionamento daquele serviço em concreto, nomeadamente demonstrando que o serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções, encontram-se a ser praticados turnos que integram apenas o número mínimo de enfermeiros, identificando o número mínimo necessário e o número de enfermeiros que integram actualmente os diferentes turnos. A entidade empregadora vai mais além e demonstra que não existem enfermeiros em número suficiente naquele serviço para assegurar os diferentes turnos praticados aos fins-de-semana, agrava-se assim o problema durante estes dias tendo em conta que o número mínimo de enfermeiros deixa de ser assegurada, passando a ser praticados turnos com número de enfermeiros abaixo dos mínimos estabelecidos. À vista disto, relata o hospital a necessidade corrente de recursos a horas extraordinárias no caso de férias, baixas por doença ou outras situações semelhantes, colocando em causa a qualidade dos cuidados de saúde prestados naquele serviço hospitalar, bem como levando a possibilidade de ocorrência de erros terapêuticos. Tendo em conta o exposto depois de analisada a situação em concreto daquele serviço foi emitido parecer favorável a recusa por se considerar que foram demonstrados de forma cabal e objectiva as exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

A nível procedimental, cabe a entidade empregadora em caso de intenção de recusa o envio do processo “a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador,⁷⁸ Implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”⁷⁹. Neste contexto, descrevo dois casos de pedidos de parecer prévio em que as entidade empregadoras não respeitaram algum dos prazos ou mesmo procedimentos legalmente estabelecidos, num caso não foi

⁷⁸ Podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias contados a partir da recepção da resposta da entidade empregadora ao pedido formulado de acordo com o estabelecido no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

⁷⁹ Parecer n.º 377/CITE/2014.

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

cumprido o prazo de envio do processo para a CITE, noutro o prazo de vinte dias estabelecido para notificar o/a trabalhador/a não foi respeitado, tendo em consequência sido emitido em ambas as situações parecer desfavorável a recusa por não cumprimento do prazo e procedimento legalmente estabelecido. Cito nesta sequência um parecer realizado durante o estágio na CITE, resultante de queixa apresentada por uma trabalhadora, em que a entidade empregadora para além de não cumprir nenhum dos prazos legalmente estabelecidos, não adoptou o procedimento de envio do processo à CITE. Pode-se concluir que vários são os processos que chegam a CITE, depois de decorridos os prazos e de incumpridos os procedimentos legais demonstrando desconhecimento em alguns casos e noutros um total desrespeito pelas normas laborais.

O legislador ao estabelecer o procedimento de envio do processo à CITE, a entidade competente na área da igualdade de oportunidade de homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusa e da apreciação do/a trabalhador/a caso este a tenha realizado e demais documentos que tenham sido anexos pelo/a trabalhador/a, bem como documentos que a entidade empregadora considere necessários para que seja realizada uma análise mais completa, pretende que a questão seja analisada por uma entidade imparcial, que promova o cumprimento dos prazos e procedimentos legais, para além de defesa da concretização das normas laborais respeitantes a parentalidade e a conciliação. Sublinhe-se que no caso do parecer da CITE ser desfavorável à intenção de recusa proposta pelo empregador, este só poderá recusar o pedido do trabalhador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.⁸⁰

Explicado o procedimento necessário ao exercício do direito é de sublinhar que este mecanismo legal tem grande aplicabilidade prática, estando a maioria dos processos que chegam a Comissão relacionados com a atribuição de horários flexíveis. Ressalta-se que durante a realização do estágio, foi demais evidente a importância do papel da CITE nesta questão, sendo possível verificar também que existe um número crescente de trabalhadores/as que lança mão deste mecanismo legal. Tendo tal sido possível de verificar através do grande número de esclarecimentos na linha verde maioritariamente

⁸⁰ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVE, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª edição, Coimbra, Almedina, 2013, p. 227.

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

relacionados com horários flexíveis, refletindo-se esta questão também nas várias respostas a pedidos de informação, ou até mesmo na emissão de pareceres.

Refira-se que dos processos relativos à emissão de pareceres prévios analisados no decurso do estágio todos a exceção de um eram respeitantes à atribuição de horário flexível. Verifique-se:

- Processo n.º 1125/FH/2014 - PARECER n.º 377/CITE/2014. APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PERSENTE NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014.
- Processo n.º 1190/FH/2014 - PARECER n.º 407/CITE/2014. APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PERSENTE NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE DEZEMBRO DE 2014.
- Processo n.º 1153/FH/2014 – PARECER n.º 405/CITE/2014. APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PERSENTE NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE DEZEMBRO DE 2014.
- Processo n.º 1167/FH/2014 – PARECER n.º 406/CITE/2014 - APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PERSENTE NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE DEZEMBRO DE 2014.
- Processo n.º 1236/FH/2014/FH/2014 - PARECER n.º 432/CITE/2014 APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS, COM VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE NOVEMBRO DE 2014.
- Processo n.º 1264/FH/2014 – PARECER n.º 434/CITE/2014 - APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014.
- Processo n.º 1290/FH/2014 – PARECER n.º 434/CITE/2014 - APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014.

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

- Processo n.º 1215/FH/2014 – PARECER n.º 431/CITE/2014- APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS, COM VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE NOVEMBRO DE 2014.

Verifica-se, que apesar de uma evolução a nível legislativo no âmbito da protecção da parentalidade com medidas de promoção do exercício dos direitos/deveres parentais, em Portugal são poucas as entidades empregadoras que dão voluntariamente a possibilidade aos/as trabalhadores/as de laborarem em regime de horário flexível, verificado que muitas são as queixas que chegam à CITE, apresentados por trabalhadores que não têm outra forma de fazer valer os seus direitos. Neste contexto, no âmbito das queixas que me foram distribuídas e as quais analisei, quatro das 9 queixas distribuídas durante o estágio eram referentes a pedidos de horários flexíveis, sendo as restantes resultantes de jornada continua como forma de conciliação da vida familiar com a vida profissional, caducidade de contrato a termo de trabalhador a gozar da licença parental, tendo ainda neste âmbito sido arquivadas duas queixas, uma através da emissão de parecer prévio, outra mediante acordo das partes, resta ainda saliente que foi emitido parecer de queixa referente a horário flexível, comprovando-se pelo exposto o grande impacto deste assunto nas actividades desenvolvidas pela CITE e conseqüentemente no decurso do estágio.

4.1.8. Trabalho a tempo parcial

O trabalho a tempo parcial enquanto forma de organização do tempo de trabalho encontra-se estabelecido no artigo 55.º, do Código do Trabalho, tem como objetivo primordial promover a conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, este a par do regime de trabalho em horário flexível constituem os grandes mecanismos legais de conciliação, consubstanciando estas as principais temáticas abordadas pela CITE nas actividades que desenvolve enquanto órgão de promoção da conciliação.

Assim, quanto a esta questão vem o quadro normativo estabelecer que o/a trabalhador/a que tem filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, se o menor em causa for portador de deficiência ou doença crónica, desde que viva em comunhão de

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

mesa e habitação com este, poderá requerer autorização para trabalhar em regime de tempo parcial.

Este direito pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, tendo em conta que deve ser requerido depois da licença parental complementar gozada em qualquer das suas modalidades. Neste regime, o trabalhador realiza metade do tempo de trabalho diário, sendo que a prestação de trabalho a tempo parcial poderá ser realizada diariamente de manhã ou tarde, ou ainda em acumulação em três dias por semana. A autorização para trabalho a tempo parcial pode ser prorrogado até dois anos, ou caso exista um terceiro filho ou mais o período de concessão da autorização pode ser estendido a três anos, já no caso de filhos portador de deficiência ou doença crónica o tempo de duração desta prerrogativa pode ser até 4 anos. A sua cessação ocorre com o termino do prazo pelo qual foi concedido ao/a trabalhador/a, voltando este a realizar o período normal de trabalho diário legal ou contratualmente acordados. Tal regime não é compatível com o exercício de actividade profissional, que impossibilite a concretização prática dos objetivos deste mecanismo legal, nomeadamente com o exercício de trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da área de residência habitual,⁸¹ esta estipulação visa a salvaguarda do dever de lealdade e não concorrência⁸² face a entidade empregadora, para além de evitar eventuais casos de fraude e de promover-se a conciliação. Importa referir que o trabalho a tempo parcial implica a perda de vencimento tendo em conta que o trabalhador receberá o salário correspondente ao período de trabalho realizado, existindo conseqüentemente uma redução correspondente a metade do vencimento uma vez que o horário de trabalho também será reduzido para metade.

O procedimento legal para o exercício deste direito encontra-se previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho, onde se estabelece que o trabalhador que pretenda requerer este regime de trabalho deve:

- Indicar que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor de 12 ano, como já mencionado em supra;

⁸¹ Cfr. artigo 55.º do Código do Trabalho.

⁸² MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVE, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª edição, Coimbra, Almedina, 2013, p. 223.

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

- Indicar que não está esgotado o período máximo de duração do período de trabalho a tempo parcial;
- Referir que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra a usufruir da prerrogativa legal de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- Indicar a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial que pretende.

Quanto aos procedimentos e prazos, nesta matéria aplicar-se-á o já mencionado neste relatório aquando da explanação da temática do horário flexível.⁸³ Salienta-se que o trabalhador que requeira a laboração em regime de trabalhado a tempo parcial não deve ter um tratamento menos favorável do que outro trabalhador que esteja a laboral a tempo inteiro em situação comparável, consagrando-se assim o princípio da equivalência de direitos e o princípio da proporcionalidade.⁸⁴

Durante a realização do estágio muitos foram os pedidos de esclarecimento sobre este mecanismo legal de carácter facultativo, que permite a conciliação e harmonização da vida familiar. Num dos vários esclarecimentos realizados na linha verde foi me apresentada uma questão que se coadunava com a situação de um médico que pretendia gozar desta prerrogativa legal nos termos do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho. No entanto o centro hospital em causa negou-lhe tal possibilidade, perante esta resposta o trabalhador pretendia perceber como poderia reagir contra esta tomada de posição. No decurso da conversa percebeu-se que o senhor não tinha gozado a licença parental complementar, verificado que o menor em causa tinha idade inferior a 6 anos foi o trabalhador aconselhado apresentar uma mera comunicação à entidade empregadora de que iria usufruir da licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho. Como a licença parental complementar não carece de consentimento mas de uma mera informação não se verificará a possibilidade de recusa por parte da entidade empregadora o que permitirá ao trabalhador atingir os seus objectivos de conciliação. Não obstante o trabalho a tempo parcial continua a ser pouco utilizado pelos trabalhadores com responsabilidades

⁸³ Ver o referido no Capítulo referente ao Horário Flexível.

⁸⁴ GOMES, Júlio, *Trabalho a Tempo Parcial*, em MOREIRA, António (coord.), III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, Coimbra, Almedina, p.81.

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

familiares quando comparado com o horário flexível, isto deve-se fundamentalmente ao facto deste implicar necessariamente perda de uma parte substancial da retribuição, o que actualmente tendo em conta o contexto socioeconómico pesa muito na decisão de utilizar ou não esta prerrogativa legal. O trabalho a tempo parcial é fundamental na conciliação tendo em conta que permitirá alcançar uma série de objetivos considerados primordiais na sociedade actual. Para JÚLIO GOMES, o trabalho a tempo parcial *“por um lado poderia proporcionar maior flexibilidade aos trabalhadores, permitindo-lhes organizar melhor o tempo de trabalho e ajustar, por exemplo, a sua vida a profissional às necessidades da sua vida pessoal e familiar; mas tem sido igualmente proposto como importante instrumento para incrementar a flexibilidade no uso da mão-de-obra e, ainda, como meio de promover a criação de emprego ou, ao menos, de melhor repartir o já existente.”*⁸⁵ Já para MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, *“o trabalho a tempo parcial cuja flexibilidade atrai em geral os empresários e certos trabalhadores (em situações familiares ou pessoais especiais) não deixa de ser em parte a confirmação do fracasso das políticas de emprego, incapazes de conseguir que o mercado de trabalho proporcione empregos, não apenas necessários em número, mas adequados a cada trabalhador.”*⁸⁶. Apesar de este ser um mecanismo legal de organização do tempo de trabalho que permite ao trabalhador coordenar as várias vertentes da sua vida, a sua aplicação prática faz surgir algumas questões, tendo em conta que é por muitos considerado um mecanismo dirigido e utilizado essencialmente por mulheres, reforçando a ideia que a trabalhadora enquanto mãe terá a sua disponibilidade reduzida para cumprir um horário de trabalho diário completo, por isso este é considerado por muitos o melhor regime de trabalho para trabalhadoras com responsabilidades familiares. Assim é necessário promover não só medidas de conciliação mas também fomentar a mudança de mentalidades desajustadas à realidade da sociedade actual, e a nova conceção de família e das tarefas desempenhadas no seio da mesma pelos seus diferentes membros.

⁸⁵ GOMES, Júlio, *Trabalho a Tempo Parcial*, em MOREIRA, António (coord.), III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, Coimbra, Almedina, p.58.

⁸⁶ LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque, *El “nuevo” contrato de trabajo a tiempo parcial, in los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial*, coordenado por Maria Emilia Casas BAAMONDE e Fernando Valdés Dal-RÉ, editorial Lex Nova, Valladolid, 2000, pp. 45 e segs. p. 48.

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

Quanto a esta temática há que realçar o trabalho positivo que algumas empresas têm vindo a realizar, apresenta-se a título de exemplo a empresa de assessoria fiscal, Tavares de Oliveira, que permite a flexibilização dos horários dos trabalhadores de acordo com os projectos em que estão envolvidos, possibilitando que estes concentrem o tempo de trabalho normal num menor número de dias. Há que realçar que empresas que implementam medidas semelhantes são exceções no contexto empresarial português, analisando que vários são os processos referentes ao regime de trabalho a tempo parcial que chegam a CITE. Tais situações são apresentadas na maioria dos casos por meio de queixa apresentada junto desta comissão, apesar destas serem em número inferior em comparação às relacionadas com horário flexível, pelo exposto compreende-se que durante a realização do estágio esta temática tenha sido menos abordada, em comparação a outras já explanadas neste relatório.

Resta mencionar que, a CITE no âmbito das suas competências emite parecer prévio em caso de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial, tal como ocorre em caso de recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível em que a mesma tem de basear-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, também no caso de recusa do pedido de trabalho a tempo parcial aplicar-se-á o estabelecido quanto ao horário flexível. Porém na prática como pude verificar muitas são as entidades empregadoras que não concretizam “as exigências imperiosas” alegadas existindo casos que o empregador não observa os procedimentos e prazos legalmente estabelecidos culminando tal situação na emissão de parecer desfavorável à recusa por se verificar um deferimento tácito. Veja-se, quanto a esta questão, o parecer n.º 288/CITE/2014.⁸⁷

Casos há em que depois de emitido parecer a entidade empregadora não procede a concretização do direito, tendo a CITE que notificar a ACT da situação, de forma que seja aplicada a coima correspondente a contraordenação cometida, pelo não cumprimento do parecer. Alude-se que tal procedimento é adotado não só quando o processo se reporta ao trabalho a tempo parcial, mas a todo e qualquer processo que chegue a CITE no âmbito das suas competências quando tal seja necessário para garantir a efetivação do parecer emitido pela comissão.

⁸⁷ Disponível em http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2014/P288_14.pdf, consultado pela última vez em 06.01.2015.

4.1.9. A protecção social da parentalidade

A Constituição estabelece que todos os cidadãos têm direito a segurança social, constituindo este um dos pilares do nosso estado de direito. Neste sentido, estabelece o artigo 63.º da Constituição, que “incumbe ao Estado organizar, coordenar e subsidiar um sistema da segurança social unificado e descentralizado, com a participação das associações sindicais, de outras organizações representativas dos trabalhadores e de associações representativas dos demais beneficiários.”. Cabe assim ao Estado através do sistema da segurança social a protecção de todos dos cidadãos que se encontrem numa situação de ” falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade de trabalho”.

Deste modo, e considerando a influência da protecção social no mercado laboral, nomeadamente no que respeita a parentalidade, veio o nosso ordenamento jurídico definir em que moldes se concretiza a protecção social dos progenitores que pretendam usufruir destes direitos, regulando-os no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e no Decreto- -Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril, onde se estabelecem as normas que orientam o regime de protecção social na parentalidade.

No que respeita as licenças parentais, a concretização das mesmas, no sistema da segurança social, implica necessariamente a não prestação de trabalho, em toda e qualquer licença e em alguns casos especificados na legislação a não prestação de trabalho é conjugada com a atribuição de um subsídio previdencial substitutivo do rendimento. Assim, na licença em situação de risco clínico durante a gravidez estabelece o Decreto-lei n.º 91/2009, de 9 de Abril,⁸⁸ no seu artigo 9.º, as regras da atribuição do subsídio, sendo o mesmo atribuído às situações em que se verifique a existência de risco clínico, vindo assim consubstanciar o já previsto no Código do Trabalho, no que toca a questão referida, acrescentando o artigo 29.º, do mesmo diploma, que este é do montante correspondente a 100% da remuneração de referência da beneficiária. Note-se que aplica-se o já mencionado no âmbito do subsídio de risco clínico durante a gravidez ao subsídio por interrupção da gravidez.

⁸⁸ O referido diploma vem estabelecer o âmbito e caracterização da protecção na parentalidade, alargando a protecção nesta matéria, aos trabalhadores independentes.

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

Há que referir que no que respeita a licença parental inicial o nosso sistema previdencial acautela de forma objectiva a situação dos progenitores. A este propósito, é de referir que durante a licença parental inicial, o artigo 12º do Decreto-lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, vem reiterar o previsto no código do Trabalho, vindo, o artigo 30.º, do já mencionado Decreto-lei, concretizar como se procede ao calcula do montante do subsídio. Constatando-se que na licença correspondente a 120 dias, o montante diário é igual a 100% da remuneração de referência⁸⁹ do beneficiário ou no caso de uma licença de 150 dias em que 120 dias, são gozados por um dos progenitores e 30 dias são gozados consecutivamente ou em dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, pelo outro progenitor (120 + 30) o montante é de 100% da remuneração de referência. Também nos casos em que se verifica o nascimento ou adoções de múltiplos existe um acréscimo de 30 dias (120 + 30 dias) a referida licença.

Sublinhe-se, que no caso de só um dos progenitores gozar por inteiro os 150 dias de licença o subsídio referente a mesma será de 80% da remuneração de referência, sendo a licença gozada por um dos progenitores com 150 dias e pelo outro 30 dias perfazendo o total de 180 dias de licença o subsídio de cada um dos progenitores será de 83% da remuneração de referência.

Esta questão tem grande utilidade prática como verifiquei em alguns dos atendimentos que realizei através da linha verde, em que o pretendido pelos trabalhadores era um esclarecimento sobre como se efectuava o cálculo do subsídio da licença parental e qual a influência da escolha do número de dias da mesma no subsídio atribuído.

Outra licença, de grande importância a nível de promoção da conciliação da vida familiar e profissional, é a licença parental complementar⁹⁰ que no sistema previdencial corresponde a atribuição do subsídio parental alargado, equivalente a 25% da

⁸⁹ **REMUNERAÇÃO DE REFERÊNCIA (RR)** é definida por:

RR = R/180, em que,

R é igual ao total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis imediatamente anteriores ao segundo mês que antecede o início do impedimento para o trabalho

Ou

RR = R/(30 x n), caso não haja registo de remunerações naquele período de 6 meses, por ter havido lugar à totalização de períodos contributivos, em que, **R** é igual ao total das remunerações registadas desde o início do período de referência até ao dia que antecede o impedimento para o trabalho e **n** o número de meses a que as mesmas se reportam.

No total das remunerações, não são considerados os subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga. Retirado de: <http://www4.seg-social.pt/documents/10152/13199/Parentalidade>.

⁹⁰ Designação dada pelo Código do Trabalho.

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

remuneração base do/a beneficiário/a,⁹¹ concedido a qualquer um ou a ambos os progenitores alternadamente, para que possam dar assistência a filho que integre o agregado familiar, devendo a mesma ser gozada imediatamente após a concessão do subsídio parental inicial ou do subsídio parental alargado do outro progenitor. Cabe aludir que todos os subsídios anteriormente mencionados são referentes a protecção concedida no âmbito do sistema previdencial, isto é, aquele em que os subsídios têm por base os descontos efectuados pelo trabalhador, assim como o prazo de garantia necessário para usufruir dos mesmos.

Contudo salienta-se que o actual sistema da segurança social, engloba um subsistema de solidariedade, que visa permitir que cidadãos que não estejam abrangidos pelo sistema previdencial possam ter alguma protecção social. No que se refere a parentalidade destaca-se o subsídio social parental e subsídio social por adopção atribuídos em caso de situação de desemprego. Contudo caso seja atribuído algum dos mencionados subsídios automaticamente suspende-se o subsídio de desemprego, esta situação ainda levanta muitas dúvidas aos progenitores que consideram estes acumuláveis. Assim cabe esclarecer que de acordo com o artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, no subsistema de solidariedade estão salvaguardadas as situações de risco clínico durante a gravidez; interrupção da gravidez; a adopção; situações relativas a riscos específicos; e por último a parentalidade, através do subsídio social parental.⁹² Desta forma pode-se concluir que as principais diferenças entre os subsídios atribuídos no sistema previdencial dos atribuídos no de solidariedade são os montantes destes que são inferiores no caso dos sociais e as condições⁹³ em que se pode recorrer a estes subsídios sociais que são mais apertadas.

Em suma mostrou-se relevante fazer esta breve alusão ao sistema da segurança social, tendo em conta que várias foram as questões colocadas ao longo do estágio sobre esta temática.

⁹¹ Cfr. artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril, GUERREIRO, Maria das Dores / LOURENÇO, Vanda / PEREIRA, Inês, *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, 4ª edição, Lisboa, CITE, 2006, disponível em: http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf.

⁹² O subsídio social parental compreende: o subsídio parental inicial; o inicial exclusivo da mãe; o inicial exclusivo do pai; o subsídio social parental a gozar por um dos progenitores em caso de impossibilidade do outro, de acordo com o artigo 48.º do Decreto- Lei n.º 91/2009.

⁹³ Artigos 51.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 91/2009.

4.1.10. Cessação do Contrato de trabalho

4.1.10.1. Não renovação do contrato de trabalho a termo

Analisemos agora a problemática da caducidade⁹⁴ do contrato de trabalho a termo celebrado com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. A estas trabalhadoras é concedida, uma especial protecção, tendo em conta a sua condição. Esta é concretizada pelo Código do Trabalho ao estabelecer que quando se verifique a não renovação do contrato, cabe à entidade empregadora, nos termos do artigo 144.º, n.º 3, comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis, o motivo da não renovação do contrato de trabalho.

Sublinha-se neste sentido que cabe ainda ao empregador a quando da comunicação, juntar cópia do contrato de trabalho actualizado, cópia da comunicação enviada à trabalhadora e respetivo comprovativo da recepção por parte desta.

Há que esclarecer que a caducidade do contrato de trabalho a termo não é entendida como uma situação de despedimento, mesmo que a trabalhadora em causa se encontre grávida, neste sentido existe uma decisão proferida pelo Tribunal de Justiça.⁹⁵

Neste contexto, no que respeita às suas competências, a CITE, não está adstrita à emissão de parecer quanto a esta questão, uma vez que o objectivo deste procedimento legal é verificar se existem, ou não, indícios de discriminação em função da condição de grávida, puérpera ou lactante da trabalhadora. Ressalta-se que nesta matéria a CITE não poderá actuar com o mesmo carácter vinculativo com que actua no âmbito da protecção no despedimento, uma vez que, neste caso existe unicamente o dever de informação, contrariamente ao que ocorre no despedimento, em que existe o dever de requerer parecer prévio à Comissão.

Quando verificada a existência de indícios de discriminação ou de falta de cumprimento do procedimento legal, é emitida uma declaração pela secretária da CITE, procedendo-

⁹⁴ A este propósito deve-se referir que a caducidade “É uma forma de extinção dos contratos que opera em consequência da verificação de um facto jurídico *stricto sensu*, a que a lei ou as partes atribuem esse efeito extintivo. (...) Os efeitos extintivos da caducidade não são retroactivos, antes se verificando apenas para o futuro.” PRATA, Ana, *Dicionário jurídico*, volume I, 5ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, p. 225.

⁹⁵ Acórdão do Tribunal de Justiça (Quinta secção), de 4 de outubro de 2001, relativo ao processo C-438/99, que opõe Maria Luisa Jiménez Melgar e Ayuntamiento de Los Barrios. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999CJ0438:PT:PDF>, tendo sido consultado pela última vez a 19.01.2015.

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

se ao envio do processo à ACT, para que esta proceda às diligências necessárias e aplique a respectiva contraordenação.⁹⁶

No que concerne às actividades desenvolvidas no decurso do estágio sobre a temática em causa, a maioria prendeu-se com questões colocadas no atendimento realizado através da linha verde, respeitantes ao procedimento da comunicação. Contudo, alguns trabalhadores já informados do procedimento a adoptar pelos empregadores pretendem saber se as respectivas entidades empregadoras tinham procedido à comunicação sobre os motivos da não renovação. Como exemplo, relato o caso particular de uma trabalhadora que estava convicta de que a CITE, impediria a sua entidade empregadora de não renovar o contrato, pois considerava estar em causa um despedimento e como tal a comissão dever-se-ia pronunciar através de parecer. Assim, depois de esclarecida toda a situação e explicado o procedimento, além de especificar as diferenças entre caducidade do contrato, situação que se aplicava ao caso desta trabalhadora, e despedimento, chegou-se à conclusão que a entidade empregadora procedeu de acordo com o legalmente estabelecido.

Neste sentido, e dando continuidade ao caso exposto, foi explicado à trabalhadora que quanto ao despedimento, a CITE emite parecer prévio no sentido de não oposição, ou oposição ao despedimento, existindo inclusive um procedimento distinto plasmado na lei a adotar por parte do empregador, de acordo com o tipo de despedimento em causa, a qual será analisada no ponto seguinte do presente relatório. Por sua vez, importa proceder a uma distinção entre estas duas figuras: a caducidade resulta da verificação do termo do contrato, da “ impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber”⁹⁷, ou ainda verificada a situação de reforma quer por velhice quer por invalidez; já o despedimento é uma forma de resolução do contrato cuja iniciativa é do empregador, que em sentido amplo abarca várias figuras tendo como caracter diferenciador a iniciativa pertencer à entidade empregadora. Salienta-se que para operar a caducidade o empregador ou o trabalhador têm de realizar uma comunicação à contra parte, nos termos do artigo 344.º. Esta distinção é de extrema importância, não só para que os trabalhadores percebam o que

⁹⁶ De acordo com o n.º 5 do artigo 144.º do Código do Trabalho, constitui contra-ordenação leve o incumprimento do procedimento legal estabelecido.

⁹⁷ Cfr. al.b) do artigo 343.º, do Código do Trabalho.

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

está em causa em cada situação, mas também porque as suas consequências práticas serão distintas. O que transparece com alguma frequência nos vários atendimentos que realizei, e que versavam sobre esta temática, é a revolta essencialmente de trabalhadoras, pois consideram que existe uma discriminação efectiva, uma vez que alguns empregadores, depois de lhes ser comunicado, por exemplo, o estado de gravidez, passado algum tempo (ou em alguns casos imediatamente de seguida) comunicam a sua intenção de não renovação do contrato de trabalho.⁹⁸

A Directiva Comunitária 2006/54/CE, do Parlamento Europeu, de 5 de Julho de 2006, vem estabelecer o *modus operandi* dos estados membros no que respeita à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios referentes ao emprego e à actividade profissional. Estabelece, no seu artigo 17.º, que “todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento possam ter acesso a processos judiciais”. Esta Directiva vem ainda dar um importante passo sobre estas questões ao estabelecer a inversão do ónus da prova nestes casos, a quando da existência de denúncia por parte do/a trabalhador/a.⁹⁹ Tal concretiza-se no facto de ter de ser a entidade empregadora a provar que a não renovação do contrato não se baseia em motivos discriminatórios. Perante tais situações cabe aos/às trabalhadores/as, apresentarem queixa da situação junto da CITE. A nível de organização interna da Comissão, aquando da recepção duma queixa deste género o processo é analisado e em seguida procede-se à notificação do empregador, de forma a dar cumprimento ao princípio do contraditório, procedendo-se por último ao reencaminhamento do processo para a ACT.

⁹⁸A propósito desta problemática refere JUAN CARLOS ARCE que “Embora possa existir discriminação neste momento se o empregador deixa de renovar o contrato em virtude de ter sido informado da gravidez da trabalhadora, como admitiu o tribunal constitucional espanhol”, ARCE, Juan Carlos, *El trabajo de las mujeres en el derecho comunitario*, Valencia, 1999, pp. 85-86. A este propósito veja-se ainda a decisão do TJCE, no caso WEBB (Acórdão de 14/07/94 processo C-32/93), relativo a uma trabalhadora contratada por tempo indeterminado que ia substituir outra trabalhadora que se encontra em licença de maternidade, contudo a trabalhadora contratada deixou de poder assegurar a substituição em virtude dela mesmo ficar grávida, tendo assim sido entendido que o despedimento desta trabalhadora era contrário à Directiva 76/207.

⁹⁹ Cfr. artigo 19.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu de 5 de Julho de 2006.

4.1.10.2. Proteção no despedimento

O despedimento constitui uma forma de resolução do contrato de trabalho, que a lei confere enquanto direito ao empregador¹⁰⁰. Para que esta se concretize é necessário uma declaração de vontade da entidade empregadora na qual comunique ao trabalhador que a relação contratual estabelecida até então cessa, salvaguardando-se que sempre que tal ocorra o trabalhador tem direito a todos os créditos vencidos até à data da respectiva resolução.¹⁰¹

O trabalhador que se encontra numa situação de “dependência económica” do empregador fica numa situação bastante débil, quando verificada a cessação do contrato de trabalho. Assim, precavendo que a parentalidade possa ser um dos elementos a ter em conta quando se define quais os trabalhadores a despedir, podendo constituir uma agravante em alguns casos, vem estabelecer o nosso ordenamento jurídico, uma especial proteção às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, bem como ao trabalhador no gozo de licença parental. Portanto é com este intuito que o artigo 63.º do Código do Trabalho consubstancia a protecção constitucional¹⁰² atribuída aos trabalhadores nesta matéria, através da definição de um procedimento “especial” a realizar em caso de despedimento destes trabalhadores.¹⁰³ Acrescenta-se que para o despedimento ser considerado lícito é necessário que a entidade empregadora realize o procedimento legalmente previsto, nomeadamente solicitando parecer prévio¹⁰⁴ à entidade com competência na área da igualdade e oportunidade entre homens e mulheres neste caso a CITE. Todas estas faculdades têm o intuito de protecção em caso de despedimento de trabalhadores em determinadas condições, promovendo antes de mais que o/a trabalhador/a retome a actividade para a qual foi contratado/a, após o termino de alguma das licenças, faltas ou dispensas gozadas no âmbito da parentalidade.

¹⁰⁰ Neste sentido é de salientar que “o empregador não tem um direito ao despedimento *ad nutum*, expressão aliás, da referida ideia de que não goza da liberdade de dispor em termos absolutos das relações de trabalho;” ABRANTES, José João, *Contratos de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra editora, 2005, p.54.

¹⁰¹ MARTINEZ, Pedro Romano, *O direito do trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2013, p. 906.

¹⁰² Tal consagração encontra-se plasmada no artigo 68.º da Constituição.

¹⁰³ Ver quanto a este respeito o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 26 de Julho de 2005, referente ao despedimento de uma trabalhadora grávida, e a necessidade de parecer prévio da CITE.

¹⁰⁴ Alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março.

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

Cabe, quanto a esta matéria, destacar o papel importante, a nível comunitário, da Diretiva 92/85/CEE, de 19 de Outubro de 1992, que no seu artigo 10.º vem estatuir a protecção especial concedida as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, incentivando os estados membros a estabelecer medidas que impeçam despedimentos baseados na condição de mulher e de mãe.¹⁰⁵

Especial importância assume também, neste âmbito, o papel desempenhado pela CITE, de combate à discriminação em função da parentalidade, através da emissão de parecer prévio, no prazo de 30 dias a contar da recepção da cópia do processo. Tal procedimento verifica-se quando esteja em causa situações como: despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a; despedimento colectivo; despedimento por extinção do posto de trabalho; despedimento por inadaptação.

Ressalta-se que, quando esteja em causa despedimento por facto imputável ao trabalhador, o mesmo presume-se feito sem justa causa, devendo a entidade empregadora remeter cópia do processo à CITE, depois de realizadas as diligências probatórias, para que se proceda à análise do processo. É de referir que, no caso de despedimento colectivo, este só é analisado depois de concluídas a fase de informação e negociação, assim como no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, em que só se procederá à análise do processo depois de realizadas as consultas à estrutura representativa dos trabalhadores, ao trabalhador afetado e, caso este esteja representado sindicalmente, à respectiva associação sindical¹⁰⁶. Caso o parecer seja desfavorável ao despedimento, o empregador só poderá contestar recorrendo ao tribunal, devendo para tal a ação ser intentada nos 30 dias seguintes à notificação do parecer. No caso de parecer favorável ao despedimento não é decretada a suspensão judicial do mesmo por se considerar que “existe probabilidade séria de verificação da justa causa.”¹⁰⁷

No que concerne a esta temática, no decurso do estágio realizei um único parecer prévio referente a um processo de uma trabalhadora puérpera que integrava um despedimento

¹⁰⁵ Referindo a diretiva 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;”.

¹⁰⁶ Cfr. artigo 63.º, n.º 3 conjugado com o artigo 370.º, n.º 1 e 377.º do Código do Trabalho.

¹⁰⁷ Cfr. artigo 63.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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

colectivo. Coube-me ainda, no âmbito da linha verde, esclarecer algumas dúvidas quanto a esta temática, sobretudo quanto ao procedimento a adoptar. É de mencionar que no decurso do estágio pude verificar, pelo que me era transmitido pelos colegas juristas que o mais comum são processos de despedimentos por extinção do posto de trabalho e despedimentos colectivos, sendo estes os que vão ser explanados neste capítulo.

Para que estejamos perante um despedimento colectivo legal é necessário verificar a conjugação de determinadas condições que passam pela cessação de um determinado número de contratos de trabalho legalmente estabelecido, de acordo com a dimensão da empresa em questão, tendo em conta que este procedimento implica necessariamente a afectação de uma pluralidade de trabalhadores, além de ser necessário identificar o motivo que levou à realização do mesmo, bem como a identificação do critério de seleção, que deve de ir ao encontro do motivo alegado pelo empregador, dos trabalhadores afectados pelo despedimento e a verificação de que todos preenchem o critério definido.

Há que salientar que a legislação laboral estabelece quais os motivos considerados válidos para lançar mão deste mecanismo legal, passando estes por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos. Considerando-se motivos de mercado a “redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado”. Por sua vez, entendem-se por motivos estruturais “desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes. Os motivos tecnológicos consubstanciam-se em “alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informação de serviços ou automatização de meios de comunicação.”.

Ora como mencionado, o despedimento colectivo integra vários trabalhadores, definindo o artigo 359.º, n.º1, do Código do Trabalho, que este “compreende a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessiva no período de três, abrangendo, pelo menos, dois trabalhadores ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um

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

lado, ou de média ou grande empresa, (...) ”, destacando-se assim, a importância da dimensão da empresa para que sejam adoptados os procedimentos legais estabelecidos legalmente.¹⁰⁸

No que concerne ao procedimento, a entidade empregadora que pretenda realizar um despedimento colectivo tem de proceder à comunicação da sua pretensão, por escrito, à comissão de trabalhadores, ou quando esta não exista às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a integrar no despedimento. Tal comunicação deve conter os elementos mencionados no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho. Sublinha-se que quando não exista nenhuma das entidades supra mencionadas a comunicação deve ser realizada, por escrito, a cada um dos trabalhadores abrangidos. Cabe ainda à entidade empregadora, no caso de existir alguma das entidades anteriormente referidas, iniciar a fase de informação e negociação nos termos do artigo 361.º, procedendo-se em seguida ao envio do processo à CITE, de acordo com a alínea b) do n.º 3, do artigo 63.º, do Código do Trabalho.

Ao longo do estágio várias foram as questões levantadas, sobretudo na linha verde, sobre esta temática. Explanaremos, de seguida, o caso concreto que levou à elaboração do único parecer sobre esta questão no estágio, PARECER n.º 433/CITE/2014, referente ao processo n.º 1254/DP-C/2014.

Contextualizando a situação, deste despedimento coletivo, que integrava um total de cinco trabalhadores, dos quais uma trabalhadora puérpera, o empregador em causa era considerado para os presentes efeitos, uma média empresa, de acordo com o estabelecido no artigo 100.º do Código do Trabalho. No caso em apreço, a entidade empregadora realizou todos os procedimentos legais de forma correcta, reencaminhado o processo para a CITE, de forma a ser emitido parecer prévio. No decurso da análise do processo verificou-se que os motivos alegados pela entidade empregadora eram estruturais, concretizando-se num desequilíbrio económico-financeiro da empresa, o que era comprovando através da junção ao processo de quadros que apresentavam um resumo do número de vendas de cada sector de mercado em que a empresa desenvolvia

¹⁰⁸ Quanto a esta questão a lei estabelece nomeadamente, através do n.º1, do artigo 100.º, do Código do Trabalho, o que considera-se “microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores; pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores; média a que emprega de 50 trabalhadores a 250 trabalhadores; grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.”.

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

a sua actividade. Como forma de combater este desequilíbrio a empresa procedeu à reestruturação do departamento que integrava a trabalhadora puérpera em causa. Salienta-se que foram observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o artigo 360.º do Código do Trabalho, nomeadamente:

- a) “Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.”¹⁰⁹

Para além do já mencionado, foram considerados na análise do processo aspetos como a: não constituição de comissão de trabalhadores, (importante no que respeita ao procedimento a adotar) a não pronunciação da trabalhadora sobre a sua integração no despedimento, (pressupondo-se a sua aceitação).

Ainda no que respeita ao procedimento, cabe referir que o critério utilizado na selecção dos trabalhadores foi de menor antiguidade, podendo constatar-se que o mesmo encontrava-se devidamente preenchido tendo em conta o Anexo A (Quadro de Pessoal) junto ao processo. Concluiu-se, assim, que não existiam indícios de discriminação, tendo sido emitido parecer no sentido da não oposição da integração da trabalhadora no despedimento colectivo, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 16 de Dezembro de 2014.

Interessa pois, referir que o facto de a definição dos critérios de selecção pertencer à entidade empregadora, não deve ser entendido por esta como uma forma de poder seleccionar trabalhadores “incómodos”. Esta deve indicar critérios que refletem os motivos por si evocados para proceder ao despedimento, sob pena de tal despedimento

¹⁰⁹ Parecer n.º 433/CITE/2014.

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

conter indícios de discriminação, por se considerar que os critérios estão “viciados” isto é são pensados sob medida para determinados trabalhadores, os preencherem.

No que se refere ao campo de actuação da CITE, outra forma de despedimento que ganha relevância, é o despedimento por extinção do posto de trabalho, pois existe elevado número de processos na CITE, relacionado com esta forma de despedimento. Tal pude concluir através do relato dos juristas séniores, que me transmitiram este feedback.

“O despedimento por extinção de posto de trabalho equipara-se ao despedimento colectivo, com a particularidade de ter uma natureza individual.”¹¹⁰. O artigo 368.º, n.º1, alínea d), do Código do Trabalho, determina que esta forma de despedimento, apenas é aplicável quando não o for o regime do despedimento colectivo. As duas formas de despedimento coincidem no que respeita aos requisitos (salvo quanto ao número de trabalhadores à integrar), bem como nos motivos para a extinção isto é, motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.¹¹¹

Quanto a esta matéria há que destacar o papel importante do acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de Setembro, no qual foram declaradas inconstitucionais as normas provenientes das alterações feitas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho¹¹², respeitantes ao despedimento por extinção do posto de trabalho, bem como algumas das normas integradas no regime do despedimento por inadaptação, não sendo este último abordado no presente relatório. Ora o artigo 368.º n.º 2, consagrava o direito de o empregador estabelecer critérios de selecção, ao passo que o n.º 4 do mencionado artigo retirou a exigência de demonstração da inexistência de postos de trabalho na empresa ou serviço compatível com as funções prestados pelo trabalhador afetado pelo despedimento. Face a isto, por se considerar que a eliminação de critérios objectivos e hierarquizados não possibilitaria a selecção imparcial dos trabalhadores abrangidos, bem como a eliminação da obrigatoriedade de transferência para posto de trabalho compatível, permitia a realização de uma selecção discricionária por parte da

¹¹⁰ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2013, p. 932.

¹¹¹ Quanto ao procedimento, em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho este é muito semelhante ao realizado a propósito do despedimento colectivo, encontrando-se regulado no artigo 369.º a 372.º do Código do Trabalho.

¹¹² Artigo 368.º n.º 2 e 4, do Código do Trabalho.

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

entidade empregadora, em relação ao trabalhador visado no processo. Esta forma de atuação viola princípios constitucionalmente consagrados como o da segurança no emprego e o da proibição do despedimento por justa causa, neste sentido veio o Tribunal Constitucional considerar tais normas inconstitucionais.

Atendendo a isto, veio a Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, suprir a declaração de inconstitucionalidade resultante do Acórdão do Tribunal Constitucional no que se refere às matérias anteriormente referidas.

Assim, vem estabelecer-se através do mencionado diploma que os critérios para a determinação do posto de trabalho a extinguir, e havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador deverá seleccionar a trabalhadora ou o trabalhador, mediante a observação dos critérios objetivos postulados no n.º 2 do artigo 368.º. Passando estes a estar novamente elencados, sublinha-se que o empregador terá que atender pela seguinte ordem os critérios relevantes e não discriminatórios:

1. Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
2. Menores habilitações académicas e profissionais;
3. Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
4. Menor experiência na função;
5. Menor antiguidade.¹¹³

Estes critérios visam limitar a escolha do empregador e garantir que não existe uma actuação discriminatória por parte da entidade patronal. Relativamente aos requisitos elencados no n.º 1 do artigo 368.º, nomeadamente para os efeitos da alínea b), salvaguarda-se que uma vez “extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador;”¹¹⁴

¹¹³ Cfr. artigo 368.º, n.º2, do Código do Trabalho, atualizado pela L

ei 27/2014 de 8 de Maio.

¹¹⁴ Cfr. artigo 368.º, n.º1, do Código do Trabalho, atualizado pela lei 27/2014 de 8 de Maio.

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

estabelecendo-se que o empregador deverá proceder à transferência do trabalhador para outro posto de trabalho compatível e, caso tal não seja possível, cabe-lhe o ónus de provar que o mesmo não existe na empresa.

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

A conciliação destas duas realidades da vida de cada cidadão consubstancia um mecanismo de promoção da natalidade, bem como de constituição de uma sociedade cada vez mais equilibrada e saudável. Em Portugal, e um pouco por toda a Europa, sentem-se os efeitos, a médio e longo prazo, do decréscimo da natalidade, tentando os governos, em cooperação com os representantes das entidades empregadora e sindicatos, adoptar medidas, a nível interno, no sentido de amenizar os efeitos negativos desta realidade.

Algumas delas passam pela promoção de diferentes formas de organização do tempo de trabalho, nomeadamente do trabalho a tempo parcial ou do trabalho em regime de horário flexível, ou no caso do sector público português a possibilidade de prestar trabalho em regime de jornada contínua.

“A promoção da implementação de horários flexíveis, em que o/a trabalhador/a tem uma parte do horário de cumprimento obrigatório e outra parte em o/a trabalhador/a gere de acordo com as preferências ou necessidades, assim como o incentivo ao teletrabalho, sem que exista uma redução dos direitos laborais e de segurança social para os trabalhadores que desenvolvem a actividade laboral neste regime”¹¹⁵ são excelentes exemplos de medidas de incentivo à natalidade e consequentemente de promoção da conciliação da vida familiar com a profissional.

Permitindo que a sociedade contemporânea reajuste-se as necessidades da vida familiar, tal é conseguido através de medidas como as referidas anteriormente, que possibilitem aos progenitores o acompanhamento do desenvolvimento dos filhos, dando-lhes tempo para a vida familiar. Como refere a Dr.^a Sandra Ribeiro, presidente da CITE “se perguntarmos a qualquer homem ou mulher o que lhes faz mais falta, a maioria

¹¹⁵ Comissão Europeia, *Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional*, Lisboa, 2001, pp.55 e 56.

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

responderá tempo!”¹¹⁶ é neste sentido que devem caminhar as medidas legislativas de incentivo e promoção da conciliação da vida familiar com a carreira profissional, dar tempo aos progenitores para a família nomeadamente para o acompanhamento dos filhos, uma vez que esta é a principal queixa.

O Ordenamento Jurídico Português prevê em vários diplomas a conciliação da vida familiar com a vida profissional como um direito primordial, prova disto é este encontrar consagração Constitucional nomeadamente nos artigos 37.º, 67.º, 68.º em que se reconhece tais direitos como basilares para a criação de uma sociedade harmoniosa e pacífica.

Tendo em vista, a concretização do plasmado na Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho vem estabelecer várias normas que tem como objetivo a promoção da conciliação e a protecção dos trabalhadores no exercício dos direitos parentais, através de uma subsecção designada por “Parentalidade” onde se procede a explanação destes direitos. Cabe aos pais, em regra, enquanto detentores do poder paternal exercerem um conjunto de deveres e direitos sob pena de advirem consequências legais pelo seu exercício negligente, tal como resulta do artigo 1901.º a 1912.º do Código Civil, é com este intuito que o código do trabalho prevê um conjunto de direitos que os progenitores devem exercer no âmbito da relação laboral de forma cumprirem o melhor possível o dever assistencial que têm para com os filhos.

Esta temática ganha cada vez mais importância em consequência da crise económica e social vivida não só em Portugal mas um pouco por toda a Europa. Tal levou a que a própria União Europeia incentivasse os estados membros a implementar medidas sobre a conciliação e a promoção do exercício dos direitos parentais a nível laboral. Neste sentido foram emitidas várias resoluções, directivas e recomendações, contendo orientações dirigidas aos estados-membros. Destaca-se no âmbito conciliação da actividade profissional com a vida pessoal como principais instrumentos a nível comunitário de implementação desta política a Directiva 96/34, que preconiza a adopção de uma licença parental, de pelo menos 3 meses, podendo esta ser utilizada até a criança completar 8 anos; Directiva 2002/73/CE que reconhece o direito das

¹¹⁶ Sandra Ribeiro: “*Tempo para ter tempo*”, Artigo de Opinião da Presidente da CITE disponível e consultado pela última vez a 11.11.2014 em: <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/trabgravid.pdf>.

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

mulheres que gozem de licença de maternidade de poderem regressar ao seu posto de trabalho ou a um posto equivalente quando esta termine; a Directiva 92/85 sobre trabalhadoras grávidas que estabelece o mínimo de licença de maternidade que permita a recuperação biológica da mulher; a Directiva n.º 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que desperta as empresas para as suas responsabilidades sociais recomendando políticas que tenham por base as margens de lucro e a qualidade de vida prestada aos trabalhadores, a resolução 2000/C 218/02 sobre a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida familiar.¹¹⁷ Algumas medidas como: a criação de serviços de acolhimento de crianças, incentivos à maior participação do pai na vida familiar, licenças para pais e mães trabalhadores/as, flexibilização da organização do trabalho, permitem uma melhor conciliação destas duas vertentes da vida concretizando o previsto no âmbito normativo.¹¹⁸

Em Portugal, existem algumas empresas que implementaram medidas que são bons exemplos de práticas promotoras da conciliação como o caso do grupo Auchan hipermercados, S.A. que dispõem junto de alguns dos seus estabelecimentos creches que praticam horários mais alargados para que os seus colaboradores possam ter onde colocar os filhos quando estão a trabalhar ou ainda o caso da CP que detém para além de um infantário para os filhos dos seus trabalhadores, programas de férias para os mesmos em colónias de férias situadas em diversos pontos do país. Para além do já referido a aplicação de uma boa política de otimização dos recursos humanos existentes através de medidas organizacionais que passem pela redução efectiva das horas de trabalho de modo a existir um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, negociação de mínimo de horas de trabalho/ ano, instauração do banco de horas, compactação das horas de trabalho semanal em moldes que permitam o aumento dos dias de descanso, adopção de modalidade de tele-trabalho. Medidas como as mencionadas permitem uma flexibilização da organização do trabalho adequando as

¹¹⁷ Comissão Europeia, *Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional*, Lisboa, 2001, pp.40 e 41.

¹¹⁸ Comissão Europeia, *Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional*, Lisboa, 2001, p.10.

formas de trabalho às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, levando também a uma maior produtividade e competitividade.¹¹⁹

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

A discriminação em função do género existe e tem ainda grande impacto na sociedade contemporânea, apesar dos avanços tecnológicos, científicos e até dogmáticos, a igualdade constitui ainda um assunto onde os avanços são lentos e pouco estruturados, pois a mudança de mentalidades é difícil de atingir. Esta realidade não está circunscrita à sociedade portuguesa ou europeia, mas às sociedades em geral, é uma questão transversal que afecta uma grande variedade de países independentemente da cultura, raça ou grau de desenvolvimento.

É neste contexto que a CITE actua enquanto mecanismo promotor de igualdade de género e de partilha de responsabilidades, nomeadamente parentais, no que respeita ao mercado laboral.

A igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, designadamente no mercado laboral, é uma questão que no universo comunitário tem um grande relevo, nomeadamente a nível de definição de políticas económicas e sociais. Pode-se assim, quanto a esta matéria, salientar a Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, devido à sua grande importância e impacto, que vem estabelecer novas alterações aos conceitos já estabelecidos, promovendo alterações nas prerrogativas legais e na sua aplicação, no que respeita à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, de forma a existir uma harmonização e actualização da legislação comunitária com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. Esta reformulação das disposições legais possibilitou uma melhor aplicação por parte dos estados membros deste princípio. Pode-se também concluir, através desta directiva, a grande relevância desta matéria a nível do quadro comunitário, no que respeita à aplicação e concretização da igualdade de tratamento e oportunidade entre homens e mulheres em vários domínios.

¹¹⁹ Comissão Europeia, *Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional*, Lisboa, 2001, pp.11- 15.

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

Nesta matéria, a nível internacional, destaca-se a Convenção das Nações Unidas, de 18 de Dezembro de 1979, que abordava a temática da “Eliminação de todas as Formas de Discriminação”¹²⁰, as convenções n.º 100, 156 da OIT e a Declaração Universal dos Direitos do Homem no seu artigo 2.º; todas estas organizações lutam para promover e implementar mecanismos de igualdade.

A nível nacional é de mencionar que a igualdade constitui um valor primordial, salvaguardado na Lei Fundamental do nosso ordenamento jurídico, no seu artigo 13.º. Referindo PEDRO ROMANO MARTINEZ quanto a esta questão que “ O princípio de igualdade de tratamento, para além de duas concretizações constitucionais, a nível salarial e sexual, correspondente a uma proibição genérica de prática discriminatória”,¹²¹ tal princípio é também plasmado na legislação laboral nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho, onde se estabelece o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, a proibição de medidas contrárias à promoção da igualdade e de discriminação, a aplicação de medidas de acção positiva definindo para tal conceitos basilares como discriminação directa, discriminação indirecta, trabalho igual e trabalho de valor igual.

Deste modo abordaremos alguns destes conceitos essenciais em matéria de igualdade e não discriminação para uma perfeita compreensão desta temática, de grande importância na sociedade em geral.

É neste sentido que o artigo 23.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho, estabelece que se considera existir discriminação directa “sempre que, em razão de um factor 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;” este conceito deve ser interpretado em conjugação com os artigos 24.º e 25.º que estabelecem os factores de discriminação, sendo de sublinhar que nesta matéria o ordenamento jurídico português é fortemente influenciado pelo direito comunitário.

¹²⁰ Quanto a esta questão há que estabelecer que esta convenção teve uma grande importância, pois veio estabelecer que a adopção de medidas que visassem promover uma maior aproximação entre homens e mulheres, no que respeita à igualdade, desde que com carácter temporário, não deveriam ser consideradas como discriminação, mas sim como medidas de acções positivas. Romão, Isabel, “*A igualdade de oportunidade nas empresas, gerir para a competitividade gerir para o futuro*”, colecção “bem me quer”, N.º 1, edição da Comissão para a igualdade e para os direitos das mulheres, Lisboa, 2000, p.160.

¹²¹ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2013, p.345.

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

Devendo-se, assim, destacar o entendimento a nível europeu nesta matéria, transmitido na Convenção Europeia dos Direitos do Homem (Conselho da Europa) e na legislação da União Europeia, sendo este conceito defendido em termos semelhante ao da legislação nacional, o que é compreensível considerando que algumas destas disposições legais respeitantes a igualdade e não discriminação resultam de transposições de directivas comunitárias. Ainda nesta matéria, o Tribunal Europeu dos Direitos do homem entende que “ existe uma discriminação directa quando se verifica uma diferença no tratamento de pessoas em situações análogas ou sensivelmente semelhantes baseadas numa característica identificável.”¹²²

Assim, podemos concluir que estamos na presença de discriminação directa sempre que se verificar a prática de um tratamento desfavorável, baseado numa situação em que existam elementos de comparação, baseados em aspectos discriminatórios.

O artigo 25.º, do Código do Trabalho, vem estabelecer que para um comportamento baseada em factor de discriminação não constitui discriminação quando constitua um “requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional”.

Neste sentido é de referir a existência de inúmeros acórdãos do TJE, salientando-se o papel pioneiro de um dos acórdãos¹²³ de referência nesta matéria, que veio estabelecer que o prejuízo causado a uma pessoa baseado no seu estado de gravidez, constitui uma discriminação directa, não havendo necessidade de um elemento de comparação.

Ao longo da realização do estágio pude verificar que a maioria das actividades desenvolvidas na CITE, quanto a esta questão, prende-se com a discriminação em função do sexo, de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhadores no gozo de licença parental. Tal também ocorre na protecção no despedimento, nas situações anteriormente referidas, onde é possível verificar a existência de indícios discriminatórios que conduzem à inclusão daquelas trabalhadoras nos despedimentos, explicando-se assim o facto de a maioria dos pareceres realizados se opor ao despedimento. É de mencionar que as conclusões expostas anteriormente foram verificadas ao longo do estágio através das várias actividades que foram desenvolvidas.

¹²²Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, Conselho da Europa, *Manual sobre a legislação europeia anti discriminação*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2011, pp. 24 e 25.

¹²³ Acórdão Dekker, de 8.11.1990, Processo C 177/88, publicado na Coletânea de Jurisprudência 1990.

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

Note-se que a discriminação directa é a de mais fácil percepção na prática uma vez que está assente num evidente tratamento menos favorável, ao contrário do que ocorre na discriminação indirecta, que é de difícil verificação.

O Código do Trabalho, estabelece que existe discriminação indirecta¹²⁴ “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;”.¹²⁵ Como referido anteriormente, esta definição, assim como a definição de discriminação directa vai ao encontro do estabelecido a nível comunitário, nomeadamente nas Directivas 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, 2000/78/CE de 27 de Novembro de 2000, e 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2000. No que a esta questão concerne vem o Tribunal Europeu dos direitos do homem referir em alguns dos seus recentes acórdãos que “ uma medida ou política geral com efeitos prejudiciais desproporcionados sobre um determinado grupo pode ser considerada discriminatória, ainda que não vise especificamente o referido grupo”.

Como refere MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, “ apesar do esforço definidor da lei, os conceitos de discriminação directa e indirecta são reconhecidamente de operacionalização difícil.”.¹²⁶ É tendo em conta estas dificuldades, nomeadamente no que se estabelece ao seu caracter probatório, que o Código do Trabalho vem definir que em caso de queixa apresentada por trabalhador/a que considera ser alvo de discriminação, cabe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor discriminatório, estabelecendo-se quanto a esta questão a inversão do ónus da prova, tendo em conta a regra geral inscrita no artigo 342.º do Código Civil.¹²⁷

¹²⁴ Ver a este propósito o acórdão referente ao processo Schonheit, que versa sobre a aplicação de uma taxa diferenciada utilizada no cálculo das pensões dos empregados, que segundo esta fórmula, a taxa seria distinta conforme o trabalhador laborasse a tempo inteiro ou a tempo parcial, ao aplicar-se esta distinção, acabava-se por prejudicar os trabalhadores a tempo parcial, na sua maioria mulheres, consubstanciando uma discriminação indirecta. Acórdão do TJE, Hilde Sconheit c. Stadt Frankfurt am Main e Silva Becker c. land Hessen, processos apensos C4/02 e C-5 2003 colect. I- 12575, 23 de Outubro de 2003.

¹²⁵ Artigo 23.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho.

¹²⁶ RAMALHO, M^a do Rosário, *Tratado do direito do trabalho*, parte II – situações laborais individuais, 5ª edição, Almedina, 2014, p. 175.

¹²⁷ Quanto a esta questão salienta-se que o n.º 6, do artigo 25.º, do Código do Trabalho, vem especificar de forma clara a que situações em que se estende este regime de ónus da prova, mencionando nomeadamente as situações relacionadas com as condições de trabalho, de protecção da segurança e

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

Este regime especial vai aplicar-se quer no decurso, quer na formação do contrato de trabalho. Tal preceito é da maior importância uma vez que é difícil para o trabalhador provar que foi alvo de discriminação o que originaria uma barreira quase intransponível, originando graves problemas na aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento.¹²⁸

Ainda no que se refere a esta questão, há que considerar o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 22 de Abril de 2009, basilar quanto a esta matéria que defendeu que o trabalhador para usufruir desta regime especial deve, não só alegar factos relativos à acção discriminatória, mas também “ (...) alegar e provar, para além dos factos que revelam a diferenciação de tratamento, os factos que integram um daqueles factores característicos da discriminação”.

A nível comunitário, quanto a esta questão vem a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, no seu considerando 30, que estabelece que quanto ao ónus da prova nas situações de discriminação baseadas em função do sexo, permite-se a inversão do ónus da prova e concede-se “ aos Estados-Membros a possibilidade de introduzirem, em qualquer fase do processo, um regime probatório mais favorável à parte demandante.

Veja-se que ainda antes da celebração do contrato de trabalho, há que salvaguardar a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, isto é ninguém pode ser prejudicado ou beneficiado no que se relaciona com os critérios de selecção, tal como resulta do artigo 24.º n.º 1, do Código do Trabalho. Assim podemos concluir que os critérios de selecção devem ser estabelecidos de forma clara, objectiva e imparcial, não devendo por exemplo os anúncios de oferta de emprego incluir indícios indicadores de preferências por um dos sexos ou menção a elementos da vida pessoal de quem se pretende recrutar, como por exemplo estado civil.

saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, com licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores, assim como as dispensas para consultas pré-natais.

¹²⁸ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 8ª edição, Coimbra, Almedina, 2009, p. 180.

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

Com vista a evitar a discriminação indireta, também não se admite a existência de outros requisitos. A título de exemplo relato o caso de uma colega jurista que tratou de um processo de queixa referente a uma ficha de inscrição para uma vaga de emprego. A candidata demonstrou o seu interesse para preencher uma vaga de emprego, num estabelecimento de atendimento ao público, no qual lhe foi solicitado o preenchimento de um formulário, em que informações como estado civil, profissão dos progenitores da candidata, assim como se pretendia ter filhos ou não, constavam do impresso, tais informações visavam seleccionar determinado tipo de trabalhador, sem encargos familiares e consequentemente com disponibilidade total para desempenhar as suas funções laborais. Contudo, como esta candidata tinha uma filha de dois anos numa creche, e como tal não poderia realizar turnos nocturnos, uma vez que não tinha com quem deixar a menor, não foi se quer seleccionada para uma entrevista. É de referir que o formulário foi junto ao processo e procedeu-se à sua análise.

Examinado o formulário apresentado pela queixosa, pôde-se concluir que este continha perguntas tendenciosas. Assim, a CITE entrou em contato com a entidade empregadora em causa para que esta procedesse à elaboração de um novo formulário que respeitasse o princípio igualdade e não discriminação, o qual foi realizado pela mesma.

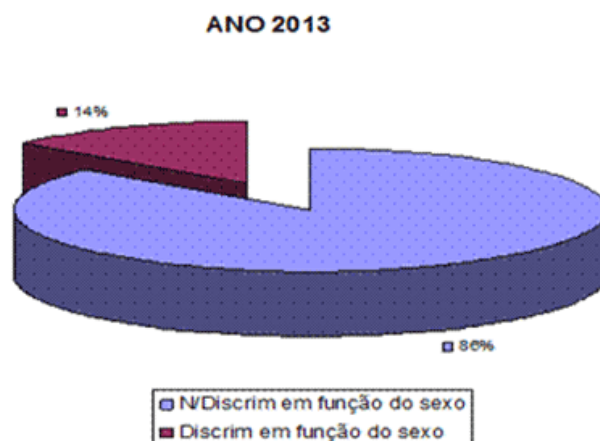
No decurso do estágio pude constatar que poucos são os casos referentes a anúncios de trabalho que chegam a queixa, uma vez que os/as trabalhadores/as, quando alertam a CITE, é enquanto forma de denunciar uma situação discriminatória, não querendo que esta denúncia tenha consequências na sua esfera pessoal. Muitos são os casos inclusive em que o indivíduo prefere manter o anonimato, tendo em conta que já se encontram em processo de recrutamento em outras empresas e como tal não querem que uma queixa na CITE condicione o seu processo de selecção na futura entidade empregadora.

Deste modo, no decurso do estágio foi evidente o receio por parte da esmagadora maioria dos trabalhadores de potenciais situações de retaliação, eventual despedimento ou não admissão por parte de entidade empregadora. Pois muitos trabalhadores consideravam que estariam a entrar conflito directo com a entidade empregadora, ainda que as normas laborais protejam especialmente o trabalhador nas situações. Em suma são situações de grande complexidade e que colocam algumas barreiras na luta contra práticas deste género.

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

Tendo em conta esta realidade, e no âmbito das suas competências, em 2013, a CITE procedeu à análise aleatória de 5 anúncios de oferta de trabalho dos 702 disponíveis em sítios nacionais e outros motores de busca.¹²⁹

Ilustração 2 - Análise de anúncios de trabalho no âmbito do cumprimento das prerrogativas legais sobre a discriminação.



Fonte: CITE

O presente gráfico ilustra, de forma clara, que a maioria dos anúncios cumpre as prerrogativas legais (86%) relativas a igualdade e não discriminação. Ainda assim, foram identificados anúncios considerados discriminatórios, embora em minoria (14%), por estarem dirigidos a um dos sexos por regra ao masculino, ou não conterem informação visível e clara de que o anúncio dirige-se a ambos os sexos, violando assim o estabelecido nos artigos 24.º e 30.º, do Código do Trabalho.

No que se refere à execução do contrato de trabalho, a igualdade remuneratória constitui um importante pilar na luta pela igualdade de género. Salienta-se que a nível comunitário, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia prevê, no seu artigo 157.º, a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos. Destacam-se nesta matéria alguns diplomas legais que vêm corroborar isto mesmo, como a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no seu artigo 23.º, ou ainda a 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

¹²⁹ Retirado de: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html>

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

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. Mais recentemente, a Recomendação da Comissão, de 7 de Março de 2014, que estabelece um esforço maior, pela transparência, deste princípio.

A nível nacional, também são estabelecidas normas promotoras de igualdade, nomeadamente a igualdade retributiva, estabelecendo o Código do Trabalho que os elementos que determinam a retribuição¹³⁰ não devem conter qualquer discriminação fundada no sexo, concretizando-se o disposto no artigo 59.º, n.º1, alínea a) da CRP.

Por conseguinte, para analisar a aplicação deste conceito a nível legal e prático, há que antes de mais definir o que se entende por trabalho igual e trabalho de igual valor conceitos que encontram-se plasmados no Código do Trabalho, fundamentais para concretizar o princípio da igualdade retributiva.

Assim, designa-se por trabalho igual, “aquele que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade”; por sua vez qualifica-se como trabalho de igual valor, “aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalente, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado”¹³¹. Sublinha-se que em ambos os casos deve aplicar-se uma igual retribuição, de acordo com o plasmado n.º 2, do artigo 31.º do Código do Trabalho.

Estabelece-se que não existe discriminação, quando as diferenças de retribuição se alicerçam em critérios claros, objectivos, aplicados de forma igual a homens e mulheres. Assim, uma empresa que aplique salários base iguais na mesma categoria, mais complementos salariais diferentes atendendo à antiguidade ou produtividade e mesmo à habilitação e experiência, não está a violar o princípio da igualdade retributiva.¹³²

Apesar de este ser um princípio basilar em qualquer sociedade democrática, e de possuir um vasto quadro normativo internacional e nacional, não fez com que as desigualdades

¹³⁰ Sendo que o conceito de retribuição encontra-se previsto no artigo 258.º e seguintes do Código do Trabalho. A nível internacional destaca-se a definição de retribuição estabelecida no artigo 1.º, al. a) da Convenção n.º 100, da OIT.

¹³¹ Artigo 23.º, n.º1, alíneas c) e d), do Código do Trabalho.

¹³² MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2013, p.347.

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

entre homens e mulheres no mercado laboral, disfarçadas das mais variadas formas, desaparecessem.¹³³ A título de exemplo, refere-se que em Portugal, em média, as mulheres ganham menos 18% do que os homens. Como é possível que esta seja a realidade de um país democrático, quais as razões que levam a esta realidade, questões que nos façam compreender o que existe por detrás destes números.

A história do nosso país, que durante 40 anos esteve sobre a tutela de uma ditadura, que condicionava fortemente, quer a nível legal, quer a nível social, o exercício da actividade laboral por parte da mulher, podem ajudar a compreender o que está subjacente a estes indicadores, assim como razões sociológicas e económicas.

Condicionantes como o facto de as mulheres por regra ocuparem postos de trabalho de níveis inferiores na estrutura da empresa ou serviço onde se integram, assim como estas também estarem fortemente concentradas em trabalhos designados de “flexíveis”, como o trabalho a tempo parcial e o trabalho temporário que são mal remunerados.¹³⁴

Simultaneamente há que ter em conta que muitos empregadores têm a perceção de que empregar uma mulher acarreta custos mais elevados do que empregar um homem.

Para *MARIA PALMA RAMALHO*,¹³⁵ “(...) sendo proibida a discriminação remuneratória com base no sexo (...)” não basta para a sua comprovação que o trabalhador ou a trabalhadora alvo “(...) invoquem (...) a mesma categoria que o trabalhador de referência que aufera menor salário (...), será necessário ainda aferir a identidade valorativa de funções e da quantidade de trabalho prestado, sob pena de se frustrar o princípio do trabalho igual, salário igual (...)”. Só assim se define de forma precisa a presença de discriminação.

¹³³ Quanto a esta questão vem a Direção-Geral da Justiça da Comissão Europeia editar uma publicação no âmbito desta temática alertando para práticas discriminatórias quanto à remuneração entre mulheres e homens referindo que: “A diferença nos métodos de recompensa dos trabalhadores (por exemplo, através de bónus, subsídios e prémios de desempenho) e a própria estrutura salarial podem determinar taxas de remuneração diferentes para mulheres e homens. Frequentemente, esta discriminação radica em fatores históricos e culturais, que condicionam a determinação dos vencimentos. Este «teto de vidro» impede que as mulheres atinjam os lugares mais bem pagos.”, Comissão Europeia – Direção-Geral da Justiça – “Reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens na União Europeia”, Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2014.

¹³⁴ OIT, *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade do género*, 2ª edição, 2007, pp. 98 e 99.

¹³⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117 em Portugal”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 57, 1997, pp. 159 – 181.

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

Em sede de desigualdade salarial em função do sexo, há que referir o parecer resultante de queixa apresentada pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, sobre discriminação salarial e profissional de mulheres trabalhadoras, tratado por uma colega jurista. Considero da maior importância a explanação deste caso tendo em conta que o mesmo decorreu durante o período em que estava a realizar o estágio, podendo acompanhar de perto a tramitação do mesmo. Este parecer desde logo despertou a atenção dos restantes colegas juristas, visto que, raros são os processos relativos a (des)igualdades salariais que chegam a parecer, pois estas situações são de difícil prova e tratamento, por terem subjacente situações complexas, relacionadas com a própria organização interna das empresas. Esta realidade não é só do conhecimento de quem trabalhada diariamente com estas questões, mas existe também um reconhecimento das instâncias com responsabilidades a este nível, das dificuldades subjacentes a esta problemática.

De encontro ao referido vem a Comissão Europeia na sua Recomendação de 7 de Março de 2014, estabelecer que “Tal discriminação é menos suscetível de ser objeto de um processo em tribunal, não só porque as vítimas potenciais não estão provavelmente dela cientes, mas também porque é mais difícil para as vítimas de discriminação salarial obter a aplicação efetiva do princípio da igualdade salarial. As vítimas têm de determinar os factos que dão origem a uma presunção de discriminação, a fim de transferir o ónus da prova para o empregador. (...)”.

O parecer mencionado retrata uma situação de discriminação salarial com base no sexo, uma vez que, dentro da mesma categoria profissional as remunerações mais baixas eram apenas auferidas por mulheres. Estas remunerações estavam baseadas em critérios com elementos tendenciosos ou segregadores, principalmente nas categorias maioritariamente ocupadas por mulheres. É de mencionar que em algumas das categorias analisadas apesar de as trabalhadoras deterem melhores qualificações académicas, recebiam uma remuneração inferior aos trabalhadores homens com menos qualificações e com menor antiguidade.

Realizadas todas as diligências necessárias e averiguada a existência ou não de discriminação, procedeu-se à notificação da contra parte, para que esta se pudesse pronunciar sobre a queixa apresentada. Sendo que no decurso das diligências a entidade

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

empregadora em causa não demonstrou critérios objetivos que justificassem a diferença salarial. Assim, de acordo com o referido foi emitido parecer no sentido de existir uma aparência de discriminação baseada no sexo, com a recomendação de “definição de novos parâmetros para o enquadramento dos trabalhadores femininos e masculinos nas categorias profissionais e nas tabelas salariais, assim como a promoção de uma política de progressão na carreira por acesso a determinadas categorias profissionais, de maneira a afastar quaisquer elementos tendenciosos ou segregadores do mercado de trabalho”¹³⁶. Tendo, a CITE, nos termos das suas atribuições, notificado a ACT, entidade com competência inspectiva no domínio laboral, da referida situação.

Destaca-se que, o parecer emitido pela CITE resultante de queixa não possui carácter vinculativo, tendo o intuito de realizar recomendações à entidade empregadora, daí que se proceda nestas situações à notificação da entidade com competência inspectiva, como forma de salvaguardar que aquela situação de discriminação não se perpetuará no tempo.

Este caso retrata na perfeição a situação vivida em muitas empresas, em que são criados critérios pouco claros que servem de base a diferenciação do valor de remuneração atribuído aos trabalhadores da mesma categoria.

Acresce referir que, o Código do Trabalho¹³⁷ prevê que a prática de acto discriminatório lesivo dos direitos do trabalhador ou trabalhadora, confere a este o direito a uma indemnização, com fundamento em responsabilidade civil, por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Quanto a esta temática, cabe-nos ainda abordar a problemática do assédio, essencialmente em duas vertentes a sexual e a moral, tendo em conta que se agrupa no enquadramento das atividades desenvolvidas, assim seguidamente analisaremos comportamentos considerados indesejados com base em fatores discriminatórios.

¹³⁶ Parecer n.º 352/CITE/2014, referente ao Processo n.º 619-QX/2013, Discriminação entre homens e mulheres – disparidades salariais.

¹³⁷ Cfr. artigo 28.º, do Código do Trabalho.

4.3.1. Assédio: Moral e Sexual

A discriminação no local de trabalho abarca diferentes comportamentos como o assédio, que abordaremos neste capítulo. Antes de mais, há que considerar o conceito de assédio definido no nosso ordenamento jurídico, nomeadamente no Código do Trabalho, que define este como ¹³⁸ “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”¹³⁹. Esta figura compreende, por sua vez, duas formas de expressão: o moral ou *mobbing*¹⁴⁰ e o sexual, constituindo ambas formas de discriminação no local de trabalho, proibidas a nível legal.

Neste sentido, vem o Código do Trabalho clarificar o que se enquadra enquanto assédio sexual, referindo que este resulta de “comportamentos indesejados de carácter sexual, sob a forma verbal, ou não verbal ou física,”¹⁴¹.

Há que atender que esta é uma questão delicada que afecta homens e mulheres, apesar da maioria dos casos relatados e tratados nas diferentes instituições, ou até nos tribunais, respeitar a mulheres. Alguns factores contribuem para que esta realidade se mantenha, como a vergonha, os estereótipos sociais associados ao homem e à mulher no mercado laboral e as suas consequências que se concretizam de forma distinta na esfera do homem.

Segundo *ISABEL PARREIRA*, pode-se referir que “A diferença entre o assédio moral e o assédio sexual, reside, pois, num tipo particular de conduta – não física, necessariamente reiterada e subtil ou insidiosa -, e, sobretudo, num tipo particular de

¹³⁸ Cabe referir o assédio encontra-se prevista no artigo 29.º, do Código do Trabalho, que por sua vez resulta da transposição da Directiva n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, com a actualização dada pela Directiva n.º 200/73/CEE, de 23 de Setembro de 2002.

¹³⁹ Cfr. artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

¹⁴⁰ Guilherme Dray refere a propósito deste conceito que “o assédio moral discriminatório, habitualmente denominado por *mobbing* – prática persecutória reiterada, contra trabalhador, levada a efeito, em regra, pelos respectivos superiores hierárquicos ou pelo empregador, tendo por base um dos factores de discriminação previstos no artigo 24.º, a qual tem por objectivo ou como efeito afectar a dignidade do visado, lavando-o ao extremo de querer abandonar o emprego”. MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVE, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 8ª edição, Coimbra, Almedina, 2009, pp. 188 e 189.

¹⁴¹ Cfr. artigo 29.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

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

resultados – os danos psicológicos ou psico-físicos, causados pelos processos típicos de desarmação da vítima através da mais frequente violação dos seus direitos de personalidade.”¹⁴² O trabalhador vê-se, assim, alvo de comportamentos reiterados que se concretizam numa perseguição contínua. Para MARIA REGINA RENDINHA o assédio moral traduz-se numa “*prática insana de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não.*”¹⁴³

Neste sentido, são assim exemplos de atos e comportamentos¹⁴⁴ a ter em conta no âmbito do assédio moral¹⁴⁵: “ a formulação de críticas injustificadas e humilhantes ao desempenho do trabalhador e pela desvalorização acintosa e pública do trabalho que o mesmo efectua, pela falsa atribuição de problemas mentais ou de saúde, pela atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não tem competência” entre outros.¹⁴⁶

Contudo, há que referir que estes comportamentos são utilizados inúmeras vezes, pelas entidades empregadoras como forma de contornar os despedimentos sem justa causa, pois em muitos casos levam o trabalhador a optar por cessar a relação laboral com o empregador, por não suportarem a situação. Como refere GUILHERME DRAY, “ o assédio constitui um conjunto concatenado de comportamentos que tem por objectivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil, que o trabalhador se vê na contingência

¹⁴² PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O assédio moral no trabalho*, em António MOREIRA (coord.), no V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, Coimbra, Almedina, 2003, p.232.

¹⁴³ REDINHA, Regina, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, Estudos em Homenagem ao Professor Raul VENTURA, Coimbra Editora, 2003.

¹⁴⁴ Quanto a esta questão refere Dr.ª Regina Redinha que “*a presente configuração das relações laborais tem propiciado o incremento dos comportamentos assediadores: a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objectivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-deobra, o distanciamento e anonimato da direcção da empresa e os vínculos precários são apenas alguns factores que contribuem para a vitimização de, pelo menos, 18 milhões de europeus.*”, REDINHA, Regina, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura, Coimbra Editora, 2003.

¹⁴⁵ Veja-se a este respeito o Acórdão da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007, relativo ao processo 1254/2007-4, mediante uma situação de assédio moral, pelo que o superior hierárquico atribuiu tarefas ao seu inferior para as quais o trabalhador não estava qualificado e, portanto, não as podia cumprir, com o objetivo de o diminuir. Disponível em: www.dgsi.pt, consultada pela última vez a 01.02.2015.

¹⁴⁶ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVE, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 8ª edição, Coimbra, Almedina, 2009, p. 188.

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

de, ele próprio, por se sentir marginalizado, pretender desvincular-se perante o empregador, pondo termo a relação laboral.”¹⁴⁷

É neste sentido que CITE, de acordo com as suas competências, desempenha um papel fulcral ao apreciar as denúncias apresentadas, junto dos seus serviços sobre esta problemática. Quanto a esta matéria tem a CITE entendido que o assédio moral e sexual constitui um comportamento violador do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Note-se que, são raros os casos em que o trabalhador se expõe a ponto de formalizar queixa. A maioria das situações relativas a assédio com as quais tive contacto no decurso do estágio foram através da linha verde, pois nesta linha o trabalhador pode tirar as suas dúvidas sem se identificar, uma vez que a questão da vergonha aqui ganha um grande peso.

No que respeita a atendimento presenciais, foi realizado um que versava sobre esta questão. A situação apresentada relacionava-se com um conjunto de circunstâncias que consubstanciavam um assédio moral realizado pela entidade empregadora para com a trabalhadora. A trabalhadora relatou a sua situação, referindo que estas situações só se começaram a verificar depois de ter sido eleita delegada sindical, como forma de pressão para não exercer as funções inerentes a este cargo. A trabalhadora durante o atendimento presencial relatou várias situações de humilhação, designadamente perante outros colegas, que inclusive eram proibidos de falar com a trabalhadora em causa. Salienta-se que estas situações perduraram no tempo, o que levou a um grande desgaste psicológico e até físico da trabalhadora com esta situação.

A tudo isto, junta-se o facto de o empregador ter instaurado durante este período vários processos disciplinares de forma arbitrária e conseqüentemente aplicado sanções disciplinares abusivas, tendo num dos processos a sanção sido o despedimento que acabou por não ocorrer, uma vez que a trabalhadora impugnou o mesmo e o tribunal proferiu uma decisão no sentido reintegração da trabalhadora no seu posto de trabalho. A situação agravou-se de tal forma que a trabalhadora estava a ponderar denunciar o

¹⁴⁷ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVE, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 8ª edição, Coimbra, Almedina, 2009, p. 188.

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

contrato de trabalho que a ligava àquela empresa, tudo por não aguentar a pressão exercida por parte da direcção da empresa, e do seu superior hierárquico. Depois de analisada toda a situação, aconselhou-se a trabalhadora a fazer queixa junto da CITE, para além de ter sido encaminhada para a ACT da sua zona de residência, para que a situação fosse averiguada e o local de trabalho inspeccionado.

Note-se que estas situações devem ser combatidas através da implementação de medidas eficazes que promovam o bom ambiente de trabalho e a igualdade nas suas várias vertentes. Para tal é necessário conhecer a realidade vivida pelos diferentes agentes do mercado laboral. A implementação de tais medidas só será possível através de empenho e concertação entre os diferentes agentes da relação laboral.

Neste sentido a CITE desenvolveu em 2013 o Guia Informativo,¹⁴⁸ que visa essencialmente ajudar entidades empregadoras, sejam elas públicas ou privadas, e as próprias vítimas, a identificar situações de assédio e conseqüentemente a prevenir e combater este tipo de acontecimentos nos locais de trabalho.

Em suma, é evidente o desconhecimento que existe em geral sobre este assunto, assim como a desvalorização que é dada ao mesmo. Assim torna-se fundamental promover uma crescente consciencialização da sociedade em geral para uma matéria tão importante que tem conseqüências graves para ambas as partes envolvidas e para a comunidade.

5. Considerações Finais

O estágio desenvolvido na CITE permitiu-me contactar com uma realidade diferente da até aqui conhecida por mim. Pude verificar que a crise económica cada vez mais em voga nos média têm efectivamente um impacto profundo no mercado laboral com uma constante precarização das condições de trabalho, nomeadamente através de uma crescente dificuldade de concretização a nível prático dos direitos já consagrados a nível legal.

Cheguei a esta conclusão através das várias histórias relatadas sobretudo na linha verde, de situações dramáticas, na maioria vividas por trabalhadores, que vêm na comissão

¹⁴⁸ Disponível em: http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf, consultado pela última vez a 02/02/2015.

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

um apoio mas também um último recurso para salvaguardarem os seus direitos. O crescente número de chamadas recebidas através desta linha de apoio jurídico mostra o excelente trabalho desenvolvido por esta instituição pública, que considero que realiza um serviço de utilidade pública. Este apoio concretiza-se de forma prática através da prestação de uma “espécie” de consulta jurídica de direito laboral nomeadamente relacionada com questões no âmbito da parentalidade, para além de se promover e incentivar os trabalhadores a exercerem os direitos que lhes são legalmente conferidos.

Há que salientar que há casos em que o trabalhador está numa situação tão vulnerável que acaba por se prestar algum apoio, no sentido de escutar o problema do trabalhador. Há que sublinhar que na maioria dos casos, quando uma das partes decide contactar a CITE, já existe subjacente uma relação laboral profundamente desgastada, daí se compreender que muitas vezes sobretudo o trabalhador esteja com um grande desgaste psicológico.

Esta experiência única, que me possibilitou o contacto com realidades tão distintas, permitiu-me desenvolver algumas sensibilidades enquanto ser humano, amadurecer enquanto profissional e aprofundar conhecimentos técnico legais já adquiridos na licenciatura e na parte não lectiva do mestrado. Realço que a par de todas estas experiências o estágio curricular permitiu-me contactar com profissionais com uma vasta experiência na área que generosamente me foram transmitindo ao longo do estágio as suas experiências e conselhos sempre muito sensatos.

O meu percurso profissional será certamente marcado pela experiência que vivi na CITE, da qual posso destacar o atendimento da linha de apoio jurídico que me permitiu conhecer histórias diversificadas e realizar uma boa articulação entre os conhecimentos técnicos já adquiridos e a experiência prática que fui adquirindo aos poucos.

Outro aspecto que considero uma mais-valia para o meu crescimento profissional foi a elaboração de 10 pareceres e a sua respectiva defesa nas reuniões tripartidas da comissão, permitindo-me desenvolver capacidades como oratória, argumentação e rapidez de raciocínio perante as diferentes situações que me eram apresentadas.

Saliento também o grande apoio que recebi de todos os colegas juristas da CITE e da Dr.^a Sandra, bem como a confiança depositada no meu trabalho, nomeadamente na

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

análise de processos com prazo, refletindo-se isto no número cada vez maior de processos que me foram distribuídos, tendo na última reunião em que participei apresentado 6 pareceres e um arquivamento. Verificando-se assim a satisfação e o reconhecimento do trabalho que desenvolvi ao longo dos 4 meses de estágio.

Em suma, faço uma apreciação global positiva das actividades desenvolvidas e da sua planificação no decurso do estágio. Sublinho ainda o carácter desafiador e motivador do estágio.

5.1. Relação com a orientadora e com a Supervisora Interna

A relação com a supervisora interna foi a melhor possível, a Dr.^a Sandra acompanhou de perto os meus progressos e o trabalho que ia desenvolvendo, ajudando-me sempre e correspondendo aos meus anseios de cada vez me ser atribuído mais processos de forma a poder progredir e aprender cada vez mais.

Os progressos que realizei em muito se deveram aos excelentes profissionais da CITE, que me prestaram todo o auxílio de que necessitei, para além de me terem recebido muito bem, com um incrível ambiente de trabalho, fazendo-me sentir parte integrante desta equipa.

Quanto à relação com a Doutora Luísa Andias foi excelente, sempre muito presente, esclarecendo-me todas as questões que colocava e dando a sua opinião sobre o que eu pretendia para a estrutura do presente relatório. Mantivemos contacto ao longo da realização de todo o estágio intensificando-se o mesmo na fase final, através de correio eletrónico.

Considero a Doutora Luísa Andias uma excelente profissional por quem nutro enorme respeito. Senti-me sempre à vontade em expor as minhas ideias, transmitindo-me sempre confiança e segurança.

Enfim espero ter atingido as expectativas que foram depositadas em mim ao longo do decurso do presente estágio curricular.

Bibliografia

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

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

ARCE, Juan Carlos, *El trabajo de las mujeres en el derecho comunitário*, Valencia, 1999, pp. 85-86.

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

CANOTILHO, J.J.Gomes / MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, *A Protecção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho*, em *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Lisboa, Editorial Verbo, 2004.

- *Considerações sobre o Estatuto Jurídico-Laboral da Mulher*, em MOREIRA, António (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, Almedina, 2002, p. 69.

Comissão Europeia, *Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional*, Lisboa, 2001.

Direção-Geral da Justiça da Comissão Europeia, Comissão Europeia – Direção-Geral da justiça – “Reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens na União Europeia”, Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2014.

Ferreira, Abel da Costa, *Lei das Férias, Feriados e faltas*, Lisboa, 1997, p.68, nt 22e Jorge Leite, op. cit., p. 123, nt.11.

GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*, Vol.I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

- *Trabalho a Tempo Parcial*, em MOREIRA, António (coord.), *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, Almedina, p.81.

GONÇALVES, Luísa Andias, *A inexecução do contrato de trabalho – um enfoque à luz da igualdade efectiva entre sexos*, tese de Doutoramento disponível em:

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

http://www.fd.unl.pt/Anexos/Conteudos/Tese_LuisaAndias.pdf, consultado pela última vez a 13.02.2015.

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

GUERREIRO, Maria das Dores / LOURENÇO, Vanda / PEREIRA, Inês, *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, 4ª edição, Lisboa, CITE, 2006, disponível em:

http://www.cite.gov.pt/imgs/downlds/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf.

Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional, implementado no âmbito do IV Programa de Acção Comunitária para a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres, promovido pelo Instituto de la Mujer, Lisboa, 200.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 4ª edição, Coimbra, Almedina, 2014.

LOPES, Joana Brisson, Igualdade e não discriminação – A propósito da licença parental inicial, *Actualidade Jurídica Uría Menéndez*, tendo este por base à análise do Acórdão da Relação do Porto de 11 de Abril de 2011, disponível em: <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/3372/documento/foro13.pdf?id=3889>

LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque, El “nuevo” contrato de trabajo a tiempo parcial, in *los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial*, coordenado por Maria Emília Casas Baamonde e Fernando Valdés Dal-Ré, editorial Lex Nova, Valladolid, 2000, pp. 45 e segs. p. 48.

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

Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2013.

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

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

Prata, Ana, *Dicionário Jurídico*, volume I, 5ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, p. 225.

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

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

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

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

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

RÊGO, Maria do Céu da Cunha, *A construção da Igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa*, em FERREIRA, Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*”, 2ª edição, Lisboa, CITE, 2012, pp. 57-98

- *Trabalho, igualdade e diálogo social: Estratégias e desafios de um percurso*, em FERREIRA, Virgínia (org.), 1ª edição, Lisboa, CITE, 2013, p. 71.

REDINHA, Regina, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura, Coimbra Editora, 2003.

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

ROMÃO, Isabel, “*A igualdade de oportunidade nas empresas, gerir para a competitividade gerir para o futuro*”, colecção “bem me quer”, N.º 1, edição da Comissão para a igualdade e para os direitos das mulheres, Lisboa, 2000, p. 81.

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

Anexos

Anexo 1

PARECER N.º 432/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 1236/FH/2014

I – OBJETO

1. Em 24.11.2014, a CITE recebeu da (...) S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora operadora de produção, bem como os fundamentos de recusa para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, efectuado por carta datada de 20.10.2014 e recepcionada pela entidade empregadora a 24.10.2014, a trabalhadora, que é operadora de produção, veio expor e requerer o seguinte:

1.3. “ Eu, (...) a exercer funções de Operadora de produção na empresa, (...) venho por este meio solicitar flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro, com os seguintes fundamentos e condições:

- tenho dois filhos menores de 3 e 15 anos de idade, que vivem em comunhão de mesa e habitação que necessitam do meu

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

apoio, acompanhamento e assistência, especialmente o de 3 anos

- o outro progenitor encontra-se a trabalhar no estrangeiro desde o dia 17 do corrente mês a exercer funções de Medidor na empresa Coffrobati, na Bélgica, por tempo indeterminado, estando assim impedido totalmente de exercer o poder paternal

- encontro-me com atestado por assistência ao meu filho desde o dia 13 de Outubro

- atualmente estou adstrita ao cumprimento de um horário em regime de turnos e de laboração contínua sujeito a rotação entre manhã (05-13H), tarde (13-21H) e noite (21-05H), o que se afigura incompatível com as minhas responsabilidades parentais, pois o Jardim de Infância que o meu filho de 3 anos frequenta apenas funciona de 2º a 6º feira das 7H30 às 20H00m.

- a minha disponibilidade para trabalhar assenta-se entre as 8 e as 20 horas em dias úteis, que poderá ser em horário fixo ou 2 turnos rotativos

Por tudo acima descrito, solicito que me seja atribuído um horário flexível no prazo de 30 dias a partir da data de receção desta carta até o meu filho completar 12 anos de idade, estando eu disponível para analisar qualquer proposta sugerida por V. Exa.

Tenho necessidade de um horário flexível para poder conciliar a vida e encargos familiares com o trabalho.

Dada a polivalência de todos os colaboradores, entendo que o meu pedido em nada afetará o bom funcionamento da empresa.

Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar, solicito uma licença de assistência a filho que estou disposta a revogar assim que me seja atribuída a flexibilidade de horário.

Em anexo envio documentos de prova das minhas afirmações:

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

- atestado da Junta de Freguesia comprovando composição do agregado familiar, mencionando a ausência do meu marido para trabalhar no estrangeiro, visto não ter ainda acesso ao documento do contrato de trabalho, que será apresentado junto de V. Exa assim que esteja em meu poder.

- declaração do Jardim de Infância com horário de funcionamento

Caso não defiram o meu pedido, solicito que o submetam à CITE, Comissão para a Igualdade e Direitos no Trabalho, para análise, conforme descreve o artigo 57º do Código do Trabalho.

Certa da vossa colaboração fico a aguardar resposta por escrito, subscrevendo-me com elevada estima e consideração,”

1.4. E, por carta datada de 11/11/2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido formulado pela mesma, designadamente, com os fundamentos que se expõem:

1.5. “*ASSUNTO: Pedido de horário flexível*

Em resposta ao pedido de horário flexível que V. Ex.^a nos dirigiu, por carta datada de 20 do passado mês de Outubro e recebida em 24 do mesmo mês, declaramos-lhe, para os efeitos do disposto no art.º 57.º, n.ºs 3 e 4 do Código do Trabalho, que é intenção desta empresa recusar-lhe tal pedido, nos termos e com os seguintes

FUNDAMENTOS

1.º

*Quando, em 05 de Junho de 2007, V. Ex.a celebrou com esta empresa, um contrato de trabalho, aceitou trabalhar em regime de turnos, fixos ou rotativos e de laboração contínua (**Doc. 1**).*

2.º

Na fábrica onde V. Ex. nos presta serviço, procede-se ao tratamento, empacotamento e distribuição de produtos lácteos.

3.º

Como V. Ex.a bem sabe, o leite é um produto natural, altamente perecível.

4.º

Essa característica do leite exige que a sua industrialização se processe com a maior celeridade para obviar à sua deterioração.

5.º

Essa mesma característica exige que quer o leite, quer os seus derivados (queijo, manteiga, iogurtes, etc) sejam rapidamente comercializados para que o consumidor possa usufruir integralmente das suas qualidades e, nomeadamente, da sua frescura e da sua pureza.

6.º

Em reconhecimento de tais factos, foi esta empresa autorizada, por despacho de 06 de Julho de 2006 dos Ministros da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas e do Trabalho e da Solidariedade Social, a laborar continuamente nessa fábrica (cfr. BTE, 1.ª Série, n.º 28 de 29/7/2006).

7.º

Desde que V. Ex.^a foi admitida ao serviço desta empresa, tem vindo a exercer as suas funções mediante o cumprimento de um horário de trabalho em regime de turnos.

8.º

A secção a que V. Ex.^a está afecta — produção UHT — Enchimento e Distribuição — labora diariamente em regime de turnos rotativos das 00h00m às 24h.

9.º

Tal regime é imposto pela necessidade de se ter de proceder ao tratamento imediato do leite para, como já se referiu, evitar a sua deterioração.

10.º

As linhas de enchimento e distribuição da secção de produção de UHT, a que V. Ex.^a está afectada, funcionam em regime de três turnos rotativos, cumprindo os seguintes regimes horários:

- Turno com início às 5h e termo às 13h;*
- Turno com início às 13h e termo às 21h;*
- Turno com início às 21h de um dia e termo às 5h do dia seguinte, como melhor se explicita no horário de trabalho que se junta como **documento n.º 2**.*

11.º

Essas linhas têm de ser permanentemente assistidas por equipas de trabalhadores, por turno.

12.º

Consequentemente, se V. Ex.^a passasse a cumprir um horário entre as 08h e as 20h, em dias úteis (entendendo-se como tais os dias de segunda a sexta-feira) esta empresa teria de admitir um trabalhador para, em substituição de V. Ex.^a, Integrar o turno a que V. Ex.^a está afectada.

13.º

V. Ex.^a ficaria, assim, sem ocupação minimamente útil, ao longo do período normal de trabalho diário que está obrigada a cumprir.

14.º

Daí resultaria que esta empresa teria de suportar a retribuição de V. Ex.^a e respectivos encargos sociais, sem um mínimo de contrapartida da sua parte.

Concluindo, entendemos que o pedido de o pedido de V. Ex.^a, a ser aceite, tornaria inviável a produção de leite que o turno que V. Ex.^a íntegra deveria produzir.

É, por isso, intenção desta empresa recusar o pedido de 'V. Ex.^a com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento desta empresa.

2 documentos”

1.6. Em 19/11/2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, o seguinte:

1.7. “Exmos. Senhores:

(...) a exercer funções de Operadora de produção na V/ empresa na sequência do M/ pedido de flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56º e 57º do a datado de 20/10/2014 e V/ resposta datada de 11/11/2014 com intenção de recusa vem nos termos do art. 57º, n.º 4 do CT pelo presente apresentar pronuncia quanto ao vosso ofício:

A requerente quando celebrou o seu contrato de trabalho em 2007 e até há bem pouco tempo atrás disponha de uma organização diferente do seu agregado familiar, desde logo a presença do seu marido e o nascimento do seu filho actualmente de 3 anos.

Desde a sua contratação a requerente exerceu todos os deveres inerentes à sua actividade profissional, bem como os deveres de pontualidade, assiduidade, zelo e diligência, em horário rotativo.

O seu marido e progenitor dos seus filhos sempre foi quem assegurou o exercício das responsabilidade parentais durante o s/

período laboral, em regime de horário rotativo, especialmente após o nascimento do seu filho mais novo (com três anos),

Já que desde a sua contratação o seu marido encontrava-se a laborar a 600 metros de casa em horário das 9h00 às 18h00,

Sendo que desde o nascimento do seu filho mais novo e até Maio do corrente ano o seu marido se encontrava em situação de desemprego

No entanto, o s/ marido viu-se forçado a emigrar a 17 de Outubro de 2014 em busca de melhores condições de vida.

Não tendo por isso qualquer suporte familiar que a possa auxiliar na ausência (por motivos profissionais) do seu marido

Não podendo concordar com os argumentos invocados por V. Exas para recusarem a flexibilidade de horário, por carecer de qualquer fundamento.

Desde logo porque as funções a que está adstrita na (...) em nada se interfere com o tratamento do leite, mas sim, as suas funções estão dependentes da parte de distribuição e embalamento, e cujo processo, como bem sabem V. Exas. é realizado mecânica e automaticamente (ainda que assistidas permanentemente).

Com efeito, existindo na empresa vários trabalhadores que exercem as suas funções, não se pode alegar que o facto da empresa laborar em regime de turnos, é só por si impeditivo, nem tão pouco que é impossível substituir a trabalhadora, quando na verdade não há substituição, tendo apenas de haver, provavelmente, ajustamentos de horários.

Mantendo a trabalhadora a sua disponibilidade para trabalhar durante o período das 08h00 às 20h00 em dias úteis, podendo ser em horário fixo ou em dois turnos rotativos.

É que a prevalecer os argumentos invocados por V. Exas, as empresas que laboram em regime de turnos estariam, dispensadas de cumprir a Lei, o que não pode colher.

Nestes termos, requer a V. Exas. dignem admitir o presente requerimento reiterando ainda o requerimento formulado em 20 de Outubro de 2014, sendo certo que ele terá de ser submetido à apreciação da entidade competente, no caso de manterem a Intenção da recusa.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.3.** Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.4.** Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.5.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.
- 2.7.** O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - 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.

- 2.8.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço.
- 2.9.** Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 2.10.** Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado,

poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** O trabalhador, neste regime de trabalho, poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.13.** Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.
- 2.14.** No processo ora em apreciação, sem prejuízo do que antecede, a trabalhadora pede para praticar horário flexível, indicando a hora de termo do período normal de trabalho. Ou seja entre as 8 horas e às 20 horas.
- 2.15.** A entidade empregadora alega no ponto 8º da exposição dos fundamentos de recusa que “labora diariamente em regime de turnos rotativos das 00 horas e 00 minutos às 24 horas”.
- 2.16.** Os três turnos rotativos existentes são: um turno com início às 5 horas e termo às 13 horas, outro com início às 13 horas e termo às 21 horas, e um último com início às 21 horas e termo às 5 horas do dia seguinte.

- 2.17.** O horário pretendido pela trabalhadora não se enquadra em nenhum dos turnos realizados na empresa, deixando períodos a descoberto, quer no turno que tem início às 5 horas e termino às 13 horas uma vez que a trabalhadora pede para iniciar o seu horário de trabalho às 8 horas (três horas a descoberto), quer no turno que tem início às 13 horas e termino às 21 horas uma vez que a trabalhadora pede para terminar o seu período de trabalho às 20 horas (uma hora a descoberto).
- 2.18.** Tal como indicia os pontos 12º e 13º dos fundamentos de recusa apresentados pela entidade empregadora.
- 2.19.** No contexto descrito, os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa demonstram objectivamente que o requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento da empresa.

III – Conclusão

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora (...) S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela Trabalhadora (....).
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do

Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO PELA MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA Reunião DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014, COM DECLARAÇÃO DE VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP- IN) CONFORME SE TRANSCREVE:

“ A CGTP vota contra porque a lei refere expressamente, que também os regimes de trabalho por turnos, têm de responder às necessidades dos trabalhadores e ao princípio de conciliação. Neste sentido não se vislumbra que a trabalhadora não possa realizar trabalho em parte de um turno e nas partes restantes do outro com intervalo respectivo, ou seja, desde que respeitados os limites impostos pela redacção do artigo 56.º do Código do Trabalho. ”

Anexo 2

PARECER N.º 433/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora puérpera por despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Processo n.º 1254/DP-C/2014

I – OBJETO

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

1.1 A CITE recebeu da (...), Lda., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02., nos seguintes termos:

1.2. *“Ex. mos Senhores,*

(...) sociedade unipessoal por quotas com sede no Pátio da Bagatela, (...), vem, pelo presente, ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e posteriormente alterado pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, requerer a V.Exas se dignem emitir parecer prévio à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora puérpera abaixo identificada, no âmbito do processo de despedimento colectivo iniciado pela (...) que abrange mais 4 (quatro) trabalhadores.

A trabalhadora ora abrangida e abaixo identificada cessará o respectivo contrato de trabalho no final do aviso prévio, sendo assim acautelados todos os seus direitos constantes do artigo 363.º do Código do Trabalho.

Para completa instrução do presente requerimento, juntam-se os seguintes documentos:

(i) Cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;

(ii) cópia da comunicação inicial enviada pela (...) à trabalhadora, nos termos e para os efeitos do artigo 360.º do Código do Trabalho, acompanhado dos seguintes documentos em cumprimento das alíneas a) a f) do número 2 do referido artigo: (a) quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais e (b) motivos invocados para o despedimento onde se encontram, critério para a selecção dos trabalhadores, número de trabalhadores a despedir e categorias profissionais; período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento e forma de cálculo da compensação.

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

(iv) Contratos de trabalho dos restantes 3 (três) trabalhadores do Departamento, para prova do critério de selecção.

(v) Cópia da carta enviada à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, dando conta da intenção de proceder ao despedimento colectivo e comprovativo de registo.

Mais se informa que não foi constituída comissão representativa dos trabalhadores.

A trabalhadora Puérpera que está abrangida pelo processo de despedimento colectivo em epígrafe é a seguintes:

- (...), com a categoria profissional de “Caixeira Viajante” nos termos do CCT entre a Associação de Comerciantes de Lisboa e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.*

Agradecemos que qualquer comunicação de V. Exas. quanto à matéria em apreço seja enviada para as seguintes coordenadas:

A/C: Ex.mo Senhor

Director Financeiro/procurador“

1.3. Na carta enviada à trabalhadora dando conta do despedimento colectivo consta o seguinte:

1.4. *“Assunto: Despedimento colectivo — Comunicação prevista no artigo 360.º do Código do Trabalho*

Lisboa, 7 de Novembro de 2014

Exma. Senhora,

A sociedade., sociedade unipessoal por quotas (...) que se dedica à actividade de venda por grosso e a retalho de produtos têxteis, vestuário, moda, artigos de desporto, calçado, carteiras, artigos de viagem e outros acessórios de moda e de desporto, e em

geral, a participação directa e indirecta da sociedade em quaisquer actividades ou operações industriais, comerciais ou financeiras, mobiliárias ou imobiliárias em Portugal ou no estrangeiro, sob quaisquer forma desde que essas actividades ou operações sejam relacionadas directa ou indirectamente com o objecto social ou com quaisquer objectos semelhantes, conexos ou complementares (...) vem, nos termos do disposto no artigo 360., n.2 1 do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder ao despedimento colectivo dos seguintes trabalhadores:

A empresa (...) tem 131 (cento e trinta e um) trabalhadores conforme quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais que segue em anexo, nos termos do artigo 360.º, n.º2, alínea b) do Código do Trabalho.

Mais informamos, para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho, que o presente processo de despedimento colectivo tem efeitos imediatos, cessando os contratos de trabalho dos trabalhadores abrangidos no termo do período de aviso prévio respectivo, com excepção dos seguintes casos:

(...)

- (i) O contrato de trabalho dos trabalhadores cessará às 24 horas do dia 31 de Dezembro de 2014, sendo computados todos os créditos devidos em virtude da cessação do contrato de trabalho até essa data;*
- (ii) O contrato de trabalho do trabalhador cessará às 24 horas do dia 30 de Abril de 2015, considerando a necessidade de o trabalhador acompanhar a passagem do processamento da contabilidade fornecedores para a entidade subcontratada até ao encerramento das contas relativas ao exercício de*

2014.

Sem prejuízo do acima exposto, no seu caso particular a data de cessação do seu contrato de trabalho ficará pendente da obtenção do parecer prévio a emitir pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho.

Juntamos em anexo à presente comunicação a descrição dos motivos invocados para o presente despedimento colectivo, os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360., n.º 2, alíneas a), c), e d) do Código do Trabalho.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 360.º, n.º 2, alínea f) informamos V. Exa. que a (...) pagará a todos os trabalhadores envolvidos no presente processo de despedimento colectivo a compensação estabelecida no artigo 366.º do Código do Trabalho. Nessa conformidade, e para efeitos de determinação das quantias a pagar a V. Exa., cumpre- nos informar que nos termos do disposto no n.2 1 do artigo 59 da Lei n.2 69/2013, de 30 de Agosto, que procedeu à quinta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.2 7/2009, de 12.02, e para os efeitos da alínea f) do n.º 2 do artigo 360.º do supra citado Código, a (...) pagará a V. Exa., para além dos demais direitos adquiridos decorrentes da cessação do contrato de trabalho, uma quantia calculada da seguinte forma:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a 1 (um) mês de retribuição base por cada

ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012 inclusive e até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 (vinte) dias de retribuição base calculado proporcionalmente ao período efectivo de trabalho prestado;

c) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, o montante da compensação corresponde a 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Conscientes que a presente decisão tem um impacto directo sobre a situação pessoal e profissional de cada um dos seus trabalhadores, queremos reiterar a total disponibilidade da nossa empresa para prestar toda a assistência necessária a V. Exa. no âmbito deste processo.

Subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos.”

1.5. Na carta enviada à trabalhadora consta um anexo com os motivos do despedimento colectivo que consta o que a seguir se transcreve:

1.6. “ *Motivos do despedimento colectivo*

2. A (...) SOCIEDADE UNIPessoal, IDA., é uma sociedade unipessoal por quotas, (...) que conta com 131 (cento e trinta e um) trabalhadores (cfr. organograma da empresa que se anexa como Doc. 1), repartidos entre a sua sede, onde estão instalados os seus serviços administrativos, e os 22 (vinte e dois) pontos de venda (boutiques, outlets e corners) que

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

actualmente explora em Portugal, tendo por objecto a venda por grosso e a retalho de produtos têxteis, vestuário, moda, artigos de desporto, calçado, carteiras, artigos de viagem e outros acessórios de moda e de desporto, e em geral, a participação directa e indirecta da sociedade em quaisquer actividades ou operações industriais, comerciais ou financeiras, mobiliárias ou imobiliárias em Portugal ou no estrangeiro, sob quaisquer forma desde que essas actividades ou operações sejam relacionadas directa ou indirectamente com o objecto social ou com quaisquer objectos semelhantes, conexos ou complementares.

2. (...) actualmente no território nacional 22 (vinte e dois) estabelecimentos. (...). Os ramos de negócio assumidos (...) estavam organizados com base em modelos que para além de não estarem otimizados economicamente, não se coadunavam com o modelo de negócio do grupo em que esta sociedade se insere. Deste modo, e por forma a viabilizar a actividade em Portugal da sociedade(...), constituída com o único objectivo de retomar e desenvolver o negócio dos produtos (...) em Portugal, e também para fazer face aos constrangimentos económicos que foram surgindo, foram tomadas, ao longo dos últimos 6 (seis) anos, diversas medidas de reestruturação da organização produtiva, com o intuito de reduzir os custos e de racionalizar os recursos humanos existentes.
3. Foram também tomadas diversas medidas de recapitalização da empresa, em Junho de 2009, com um aumento de capital de 595.000,00€ e, bem assim, em Março de 2011, com um aumento de capital de 3.000.000,00€.
4. Este resultado negativo é o reflexo do aumento dos custos operacionais superior ao aumento das vendas da empresa com a agravante do esmagamento da margem, conforme resulta dos resultados apurados desde 2010.

(....)

Com efeito, as medidas de contenção implementadas pela (...), no que concerne aos custos operacionais, não permitiram restabelecer o equilíbrio económico-financeiro da empresa, pelo que a (...) deve manter a sua política de racionalização e redução de custos operacionais.

Como forma de dar resposta ao desequilíbrio económico-financeiro identificado a (...) decidiu dar continuidade às medidas adoptadas no início do presente ano de 2014, baseada em 3 eixos fundamentais:

- 1. Reorganização da estrutura de vendas das Lojas do Grande Porto, por forma a adaptar a estrutura da gerência das suas lojas a uma tipologia ajustada ao volume de negócios, de modo a assegurar uma estrutura de custos equilibrada com as vendas de cada loja e um resultado sustentável;*
- 2. Para além da medida acima identificada, cujo impacto se limita aos estabelecimentos comerciais sob a insígnia Lacoste, a análise da estrutura administrativa da sede da empresa, nomeadamente do Departamento de Wholesale, revelou um desajustamento entre os recursos humanos alocados à actividade e os resultados desta mesma actividade, sendo necessário reestruturar a organização deste departamento; e*
- 3. Subcontratação do serviço de contabilidade de fornecedores a uma entidade terceira com experiência na área de contabilidade.*

As medidas que a (...) pretende adoptar actualmente para fazer face ao desequilíbrio económico e financeiro, e permitir reduzir os seus custos operacionais, passam por um Despedimento Colectivo traduzido na cessação de contratos de trabalho de 5 (cinco) trabalhadores.

1. Reorganização da estrutura de vendas das Lojas sitas no Grande Porto

(...)

A equipa de vendas de cada uma das lojas sitas no Grande Porto é composta por vendedores, com a categoria profissional de “Caixeiro” e cujo número varia em função da respectiva loja, e um Responsável de Loja com a categoria profissional de “Caixeiro Encarregado”, afecto em exclusivo a cada uma das lojas, como segue:

(...)

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

Não obstante todos os esforços envidados pela empresa, a verdade é que a recessão económica que se vive actualmente em Portugal acentuou drasticamente os resultados negativos da loja em apreço, cujos proveitos nunca foram sequer suficientes para cobrir os custos operacionais, apresentando esta loja reiteradamente um resultado operacional negativo de 61.724€ (sessenta e um mil setecentos e vinte quatro euros) em 2012 e de 60.660€ (sessenta mil seiscentos e sessenta euros) em 2013, o que corresponde a uma rentabilidade negativa de — 22,31% e — 23,76% respectivamente.

Concluimos que os indicadores de rentabilidade dos estabelecimentos inseridos no centro comercial Dolce Vita Antas e nos grandes armazéns El Corte inglês de Vila Nova de Gaia são negativos nos últimos dois exercícios.

Já no que se refere às lojas sitas no Nassica Vila do Conde Outlet e no Centro Comercial Norte Shopping, e sem prejuízo desta última apresentar um resultado operacional negativo de - 9.878€ (nove mil oitocentos e setenta e oito euros) evidenciado pelas contas provisionais estimadas ao final do terceiro trimestre de 2014, verifica-se uma taxa de rentabilidade bastante superior às anteriormente referidas.

Desta forma, e na medida em que os resultados das 4 (quatro) lojas do Grande Porto não justificam nem comportam a existência de um responsável de Loja afecto a cada uma das lojas em questão, impõe-se adoptar no que respeita à função de Responsável de Loja das lojas sitas no Grande Porto uma estrutura de gerência partilhada pelas 4 (quatro) lojas, verificando-se assim um excedente de 2 (dois) postos de trabalho de Caixeiro- Encarregado.

(...)

Face ao exposto, a medida tomada pela DEVANLAY de extinguir a função de Caixeiro Encarregado no estabelecimento comercial inserido no El Corte Inglês de Vila Nova de Gaia, e no estabelecimento comercial Dolce Vita Porto importa a cessação dos 2 (dois) contratos de trabalho (...)

2. Departamento de Wholesale (Venda por Grosso)

O departamento de Wholesale da (...) é responsável por toda a actividade de venda dos produtos da marca (...) têxtil (homem, senhora, criança acessórios), calçado e marroquinaria - aos diferentes membros da rede de distribuição selectiva dos produtos da marca.

(...)

Atentas as receitas do departamento de Wholesale, abaixo melhor discriminadas, verifica-se desde 2010 uma tendência negativa, representando o segmento têxtil 58,2% das receitas, o calçado 38,4% e a marroquinaria 3,4%.

(...)

Com efeito, face aos resultados da empresa e do departamento em análise, verifica-se a existência de uma estrutura de vendas sobredimensionada face aos resultados globais do departamento de Wholesale, não se justificando a existência de 4 (quatro) vendedores em exclusividade a cada um dos segmentos, porquanto cada um dos vendedores está apto a vender todos os produtos (...) . Nesta conformidade, impõe-se a extinção de 2 (dois) postos de trabalho.

Acresce que desde o início de Outubro do presente ano a (...) implementou uma nova ferramenta informática (...) que permite aos clientes do Wholesale (essencialmente os franchisados) colocarem encomendas de reposição de produto a qualquer hora do dia, em qualquer dia da semana, sem necessidade de qualquer intervenção por parte dos vendedores.

Esta ferramenta encontra-se actualmente em fase de arranque, sendo previsível que, a médio/longo prazo, a sua utilização crescente pelos clientes do departamento de Wholesale venha a ter impacto na definição das funções de Sales Representative Wholesale (Vendedor), nomeadamente pela diminuição das intervenções destes trabalhadores junto dos clientes.

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

Face ao exposto, tornou-se imprescindível a extinção de 2 (dois) posto de trabalho de vendedor de Wholesale, cuja actividade e os resultados não justificam a existência de 4 (quatro) vendedores.

O critério de selecção que elegeu as trabalhadoras (...) a incluir no presente despedimento colectivo foi o da antiguidade.

(...)

3. Subcontratação do serviço de contabilidade de fornecedores a uma entidade externa

(...)

- 1.7. Não Foi constituída Comissão Representativa de trabalhadores.
- 1.8. A trabalhadora Ana Mafalda Pinto Cunha Viana, integra a categoria profissional de “ Caixeira Viajante”.
- 1.9. A trabalhadora não se pronunciou sobre o despedimento coletivo.
- 1.10. Do processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:
 - Carta remetida pela entidade empregadora à Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Direcção de Serviço para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, nos termos do artigo 360º, n.º 5, do Código de Trabalho,
 - Contratos individuais de trabalho de cada trabalhador,
 - Comprovativos da data de receção da comunicação do despedimento colectivo à trabalhadora Ana Mafalda Viana,
 - Anexo A – Quadro de Pessoal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da

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

gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais 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. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2.4. Nos termos do artigo 359º do novo Código do Trabalho:

“1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

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

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

- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.5. Em conformidade com o artigo 360º do referido Código.

2.6. “1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

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

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da

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

compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

2.7. Encontram-se observados todos os requisitos legais da comunicação a que alude o artº 360º do CT, nomeadamente:

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

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

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

2.8. No caso em apreço, a entidade empregadora apresenta como

fundamento para a necessidade de realização de um despedimento coletivo motivos estruturais que se concretizam “ num desequilíbrio económico-financeiro”

2.9. Como forma de dar resposta a este desequilíbrio económico-financeiro a entidade empregadora adoptou medidas baseadas em três eixos: a reorganização da estrutura de vendas das lojas do Grande Porto, reestruturação e organização do departamento de Wholesale e a subcontratação do serviço de contabilidade de fornecedores a uma entidade terceira.

2.10. No âmbito da reestruturação e organização do departamento de Wholesale, departamento que integra a trabalhadora puérpera. A entidade empregadora procedeu ao despedimento das trabalhadoras: (...) ambas com a categoria de “ caixeira viajante”.

2.11. O departamento é composto por uma directora de marketing, uma assistente de departamento e quatro sales representative (vendedores) tendo estes últimos a categoria de caixeiros viajante sendo cada um responsável por um segmento de mercado.

2.12. O critério utilizado na selecção destas trabalhadoras, bem como nos demais trabalhadores afectados pelo despedimento coletivo foi a menor antiguidade.

2.13. O critério da menor antiguidade encontra-se preenchido pelas trabalhadoras seleccionadas como se verifica pelos documentos anexos ao processo.

2.14. A entidade empregadora procedeu á reestruturação e organização do referido departamento atendendo que:

2.14.1. “Verifica-se desde 2010 uma tendência negativa, representando o segmento têxtil 58.2% das receitas, o calçado 38.4% e a marroquinaria 3.4%.”

2.14.2. “ Não se justifica a existência de quatro vendedores em exclusividade a cada um dos segmentos, porquanto cada um dos vendedores está apto a vender todos os produtos da marca Lacoste.”

2.14.3. “A (...) implementou uma nova ferramenta informática (...) que permite aos clientes da Wholesale (essencialmente os franchisados) colocarem encomendas de reposição de produto a qualquer hora do dia em qualquer dia da semana, sem necessidade de qualquer intervenção por parte dos vendedores. Esta ferramenta encontra-se actualmente em fase de arranque, sendo previsível que, a médio/longo prazo, a sua utilização crescente pelos clientes do departamento de wholesale venha a ter impacto na definição das funções de Sales Representative Wholesale (vendedor), nomeadamente pela diminuição da intervenção destes trabalhadores junto dos clientes.”

2.15. Posto isto, não resulta da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão da trabalhadora supra mencionadas no processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora da trabalhadora puérpera em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014**