

PARECER N.º 149/CITE/2010

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ... contra a empresa ..., S.A.

Dispensas para amamentação e faltas para assistência a filho menor

Processo n.º 270 – QX/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Junho de 2008, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu uma queixa da trabalhadora identificada em epígrafe, a exercer funções de vendedora na empresa ..., S.A., na qual referia que fora pressionada pela direcção da empresa para abdicar do direito a dispensas para amamentação e a faltar ao trabalho para prestar assistência ao filho menor, de modo a aumentar os seus níveis de produtividade, e que devido ao facto de se ter recusado a tal lhe tinham sido retiradas as funções que desempenhava, bem como a viatura que lhe estava atribuída.
- 1.2. Na mencionada queixa a trabalhadora referia, ainda, que tinha estado de baixa médica, devido a uma depressão, e que após ter regressado ao serviço tinha constatado que a sua secretaria e o seu computador se encontravam ocupados por uma trabalhadora que fora contratada para desempenhar as funções de vendedora, e que os seus haveres tinham sido empacotados e colocados no local de arrumação.
- 1.3. À trabalhadora foi prestada a competente informação jurídica, e foi solicitado que informasse por escrito se autorizava a realização de consultas na empresa, o que fez em 8 de Junho de 2010, data na qual informou que tinha procedido à denúncia do seu contrato de trabalho.

- 1.4. Em 11 de Setembro de 2010, a CITE enviou ofício à empresa, que informou não ter retirado as funções à trabalhadora, pelo facto de esta ter gozado as dispensas para amamentação, e que fora esta a desvincular-se do contrato de trabalho.
- 1.5. Mais informou a empresa que tinha sido objecto de diligências por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho, que tinha levantado auto de contra-ordenação por alegada violação do direito à ocupação efectiva da trabalhadora, mas que aguardava que fosse proferida decisão.
- 1.6. Em 8 de Outubro de 2010, a CITE enviou ofício à Directora do Centro Local de Lisboa Oriental da ACT, e solicitou o envio do respectivo relatório inspectivo.
- 1.7. Em 26 de Outubro de 2010, a Autoridade para as Condições do Trabalho informou, em síntese, que a trabalhadora tinha apresentado reclamação contra a citada empresa, pelo facto de ter sido pressionada a abdicar dos seus direitos relativos às horas de amamentação e às idas ao médico por assistência ao filho menor, e que estaria a ser violado o seu direito à ocupação efectiva.

Mais informou aquela entidade que a empresa fora visitada no dia 12 de Junho de 2008, e tinha sido verificada a existência duma situação de violação do dever de ocupação efectiva, o que levou a que tivesse sido notificada para corrigir a situação irregular em causa.

Mais informou que, no dia 24 de Novembro de 2008, fora levantado o auto de notícia referente à verificação da existência de violação do dever de ocupação efectiva.

Por último, aquela entidade informou ainda que, em 22 de Dezembro de 2008, fora elaborada informação relativa à intervenção realizada na empresa, constando da mesma que à reclamante foi comunicado o resultado das diligências efectuadas, tendo a mesma informado que já tinha interposto acção judicial junto do Tribunal de Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Em matéria de igualdade no trabalho, no emprego e na formação profissional, salientam-se os seguintes artigos da Constituição da República Portuguesa, bem como algumas normas do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tendo em consideração que os factos relatados pela trabalhadora ocorreram no ano de 2008:
- 2.2.** O artigo 59.º, n.º 1, alíneas a), b) e c), que dispõe que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideologias, têm direito:
- a) (...);
 - b) *à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;*
 - c) *à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.*
- 2.3.** Os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 68.º, que referem:
- 1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à educação com garantia da realização profissional e de participação cívica do país.*
 - 2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
 - 3. *As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.*
- 2.4.** O n.º 2 do artigo 39.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que determina que a mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

- 2.5.** Os n.ºs 1 e 3 do artigo 73.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e n.º 2 do artigo 50.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que determinam que as dispensas diárias para amamentação devem ser gozadas em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 2.6.** O n.º 2 do artigo 50.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que determina que as dispensas para amamentação não implicam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.
- 2.7.** Também no que se refere às faltas para assistência a descendentes a lei estabelece regime idêntico.
- 2.8.** No que diz respeito à legislação comunitária referem-se as seguintes directivas:
- 2.9.** A Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que alterou a Directiva 76/207/CEE, do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, no n.º 1 do artigo 2.º estabelece que o princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer indirecta, quer directamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.
- 2.10.** O n.º 2 do mencionado preceito define assédio, sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

2.11. O n.º 3 desse mesmo preceito refere que o assédio e o assédio sexual, na acepção da presente directiva, são considerados discriminação em função do sexo e como tal são proibidos.

2.12. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, no seu considerando 24 refere expressamente que o *Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

De salientar que a referida directiva proíbe, também, a discriminação directa, ou indirecta, em razão do sexo, nas condições de trabalho, que, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 2.º, inclui qualquer tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez, em licença de maternidade ou a gozar dispensas para amamentação na acepção da Directiva 92/85/CEE, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE.

2.13. A legislação nacional determina nos artigos 22.º, 23.º, n.ºs 1 e 2, e 24.º n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho, o direito à igualdade no trabalho, a proibição da discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador/a.

2.14. Da visita inspectiva levada a cabo pela Autoridade para as Condições do Trabalho resultou apenas o levantamento do auto de notícia por violação do dever de ocupação efectiva.

Ainda assim, afigura-se-nos que existem indícios que levam a concluir que a violação deste direito da trabalhadora ocorreu, em consequência do exercício do direito às dispensas para amamentação e de ter faltado ao trabalho para prestar assistência ao filho, o que consubstancia uma

discriminação em função do sexo, pelo que tal é susceptível de ser averiguado pela Autoridade para as Condições de Trabalho, que é a entidade competente para tal.

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Em face do exposto, e tendo em atenção o conteúdo do relatório inspectivo elaborado pela ACT, a CITE delibera que existem indícios que levam a concluir que a violação do dever de ocupação efectiva da trabalhadora tenha ocorrido em consequência de esta ter gozado o direito às dispensas para amamentação e ter faltado ao trabalho para prestar assistência ao filho.

- 3.2.** A CITE delibera ainda enviar cópia do presente processo à Autoridade para as Condições de Trabalho, para os efeitos tidos por convenientes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE NOVEMBRO DE 2010