



## **PARECER N.º 181/CITE/2011**

**Assunto:** Queixa apresentada por ...

Discriminação – Dispensa para amamentação

Entidade Empregadora – ..., S.A.

Processo n.º 456 – QX/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu uma queixa da trabalhadora identificada em epígrafe, através de e-mail, de 27 de Maio de 2010, na qual referia que:
- 1.2. “Venho por este meio pedir que seja esclarecida se a entidade empregadora, uma vez que estou a gozar os períodos de dispensa para amamentar, tem o direito legal de me descontar os domingos e os feriados. Reparei que desde que retomei ao trabalho em Fevereiro de 2011 que a empresa aos domingos e feriados me tem pago apenas 6h e não 8h00 como deveria segundo a informação que obtive junto da ACT”.
- 1.3. Autorizo a CITE a entrar em contacto com a empresa”.
- 1.4. “Gostaria que me fosse enviada um esclarecimento sobre a situação uma vez que a empresa diz estar certa em pagar apenas 6h00 em vez de 8h00 aos domingos e feriados”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.5. A Trabalhadora, ora queixosa, ... enviou a respectiva autorização escrita a fim de a CITE contactar a Empresa em referência, conforme carta datada de 27 de Maio de 2011.
- 1.6. Em 17 de Julho de 2011, foram solicitados os esclarecimentos tidos por convenientes à gerência da Empresa ..., S.A, relativamente aos factos alegados pela trabalhadora, em homenagem ao princípio do contraditório.
- 1.7. A Empresa acima referida, na sua resposta, recebida em 16 de Agosto de 2011, vem alegar o seguinte:
- 1.8. “A empresa pauta a sua conduta, mormente nas relações laborais por um estrito cumprimento da Lei e total reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, mormente das mulheres e mães trabalhadoras grande maioria dos seus colaboradores.
- 1.9. Mesmo criando possíveis e eventuais problemas legais a maioria das vezes os horários são alterados não em função dos interesses da empresa, mas sim no interesse das trabalhadoras, ou porque gozam férias a que não têm direito (antecipadas) para fazer face à ausência de Jardim ou Creche para os filhos, ou para visitar a família (aconteceu com a trabalhadora queixosa), ou têm horários que lhe permitem conciliar a vida laboral com a familiar, feitos em função dos horários escolares dos filhos etc.
- 1.10. Já aconteceu a Administração dar-se conta por mero acaso de uma trabalhadora admitida há vários anos ao estabelecimento do Chiado entretanto encerrado que havia sido mãe há escassos 2 ou 3 meses sem que nada tenha sido pela mesma referido a quando do recrutamento com receio de não ser admitida e face ao facto foi-lhe imposto que gozasse o período de dispensa para amamentação.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.11.** Ora certo é que a trabalhadora queixosa se queixa de tudo, até que o valor do SMN é mais elevado do que o fixado legalmente... ou que recebeu pouco dinheiro e o processamento está errado porque foi ver o extracto de conta bancária e pareceu-lhe pouco, mesmo sem ter visto o Recibo, o que acontece de forma reiterada mesmo num mês em que de facto ocorreu um erro mas para mais porque lhe foi pago em duplicado um valor de Subsídio de Férias.
- 1.12.** A empresa, eu própria já expliquei detalhadamente à Trabalhadora queixosa que a mesma presta trabalho de segunda-feira a domingo em horário contínuo num Centro Comercial e que nessa medida para efeitos de classificação dos dias de prestação de trabalho todos os dias são iguais, de segunda a domingo, com excepção do Domingo cujas horas trabalhadas merecem uma remuneração extraordinária nos termos do CCT aplicável.
- 1.13.** Ora a Trabalhadora queixosa presta as suas funções em cada mês exactamente no mesmo número de dias úteis que trabalham os outros trabalhadores cujos dias de descanso, obrigatório e complementar são o Sábado e o Domingo, com excepção dos feriados que também são pagos como tal.
- 1.14.** Assim sendo a prestação de trabalho aos Domingos é para todos os efeitos – um dia normal de trabalho – à excepção da remuneração extraordinária, pois se a Trabalhadora presta trabalho ao Domingo tem “folga” correspondente em outro dia da semana”.
- 1.15.** “Ora indiscutível é e resulta da documentação anexa, que a Trabalhadora recebe o seu salário por inteiro e presta seis horas de trabalho por dia, por via da dispensa para amamentação que lhe é rigorosamente reconhecida”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.16.** “A remuneração base do Domingo, correspondente a 8 horas de trabalho é-lhe paga integralmente”.
- 1.17.** “Acontece que o meu entendimento e da empresa é que a remuneração extraordinária pelas horas de trabalho prestadas ao Domingo é de facto extraordinária por natureza e essa sim deve corresponder às horas de trabalho prestadas aos Domingos e Feriados, pelo salário base de oito horas e pela compensação extraordinária devida por força do CTT aplicável pelas horas efectivamente prestadas – 6 horas”.
- 1.18.** “De facto situação análoga já se me colocou em outra empresa com uma Trabalhadora Dirigente Sindical num dia de efectiva prestação de trabalho suplementar que se propôs realizar, tendo efectivamente recebido nesse caso as horas trabalhadas tendo sido esse o entendimento pacífico do Sindicato e da própria trabalhadora”.
- 1.19.** “Pelo exposto a empresa entende que em relação à Trabalhadora queixosa cumpre a lei mormente no que toca ao efectivo reconhecimento dos seus direitos e correlativa obrigação de pagamento de remunerações”.
- 1.20.** “Face ao exposto aguardo a Exm.<sup>a</sup> Comissão se pronuncie sobre a questão em análise ficando ao V/inteiro dispor para qualquer eventual esclarecimento adicional”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

- 2.1.1.** A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.
- 2.1.2.** E, nos termos da alínea e) do artigo 3.º do mesmo diploma, compete à CITE, “Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.2.** É importante referir que, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.
- 2.3.** E que nos termos do n.º 6 do citado artigo “o disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores”.

- 2.4.** Assim sendo, é dever da entidade empregadora afastar quaisquer indícios de discriminação por motivo de protecção na parentalidade.
- 2.5.** Nos termos do artigo 33.º do Código do Trabalho, a Maternidade e a Paternidade constituem valores sociais eminentes e são Constitucionalmente protegidos, de acordo com o consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito a todos os trabalhadores a 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 e consagra-se o habitualmente denominado princípio a “trabalho igual, salário igual”, com consagração expressa no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP.
- 2.6.** O artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres 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 da retribuição ou de quaisquer regalias, regulando a lei a atribuição, às mães e aos pais, de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar;
- 2.7.** Estes preceitos devem ser conjugados com o artigo 13.º da CRP, que estabelece o Princípio da Igualdade ao referir que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.8.** O artigo 47.º do Código do Trabalho estabelece que a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação, devendo para o efeito comunicar ao empregador, com 10 dias de antecedência, esse facto e apresentar atestado médico após o primeiro ano de vida do filho (n.º 1 do artigo 48.º).
- 2.9.** 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 (n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho), não determinando, tais dispensas perda de quaisquer direitos e sendo consideradas como prestação efectiva de serviço (n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho).
- 2.10.** Nos termos do n.º 2 do artigo 23.º (actual Código do Trabalho), constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.
- 2.11.** De acordo com o n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo 24.º.
- 2.12.** Como já acima foi referido, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.13.** Por último, nos termos do n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho, “Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores”.
- 2.14.** O preceito em apreço procura concretizar os conceitos de trabalho igual e de trabalho de valor igual, devendo conseqüentemente ser articulado com os conceitos constantes das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º. Mas vai-se mais além, na medida em que se prescreve a fórmula pela qual deve ser apurada uma verdadeira e efectiva igualdade de retribuição, de acordo com os critérios elencados nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 31.º: as modalidades de retribuição variável devem ser estabelecidas na base da mesma unidade de medida, e a retribuição calculada em função do tempo de trabalho deve ser a mesma.
- 2.15.** Em suma, a igualdade retributiva implica a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo em sede de determinação quantitativa da retribuição: o critério de fixação da retribuição variável deve ser idêntico para ambos os sexos e a retribuição do trabalho calculada em função do tempo deve ser igual.
- 2.16.** Desta forma, e considerando o preconizado no n.º 1 do artigo 9.º do Código Civil, sob a epígrafe, Interpretação da lei, “*A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada*”.
- 2.17.** Assim sendo, a interpretação das normas constitucionais e do Código do Trabalho sobre a igualdade e não discriminação deve ser realizada de acordo com o princípio da unidade do sistema jurídico.





MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.18.** Para adjuvante concretização destes argumentos, pensamos ser necessário lembrar e reforçar alguns conceitos, relacionados o princípio da igualdade e proibição de discriminação (*in Código do Trabalho Anotado – anotação ao artigo 25.º, Pedro Romano Martinez – Almedina 8.ª edição 2009*), uma vez que o que aqui está em causa, “é a proclamação de um sentido positivo do princípio da igualdade (todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento), no caso em análise está em causa a invocação um sentido primário negativo, consistente na proibição de privilégios e de distinções, na proibição do arbítrio e da discriminação”.
- 2.19.** “Ora, o conceito de discriminação envolve um juízo de desvalor e de censura relativamente a determinadas práticas que se traduzem no tratamento desvantajoso conferido a trabalhadores/as ou candidatos/as a emprego em função de certos elementos categoriais. O que está em causa, na proscrição da discriminação, não é a diferenciação em si mesma, mas sim a irrazoabilidade da sua motivação e a ausência de motivos que a justifiquem”.
- 2.20.** O apuramento da prática discriminatória deve realizar-se casuisticamente, segundo juízos de razoabilidade, atendendo à finalidade e aos motivos que determinaram a actuação do empregador e segundo critérios de adequação e de proporcionalidade.
- 2.21.** Pode acontecer que a diferença de tratamento poderá ser vista como uma medida de acção positiva, relacionando-se, conseqüentemente com o regime do artigo 27.º do Código do Trabalho.
- 2.22.** Em qualquer caso, o n.º 4 do artigo 25.º, prescreve que as disposições legais ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justificam estas diferenças de tratamento devem ser



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

avaliadas periodicamente e revistas, na medida em que deixem de se justificar.

- 2.23.** O que está em causa é a proscricção de discriminação irrazoáveis, arbitrárias e injustificadas. Aquilo que o princípio da igualdade impõe é a inexistência de práticas discriminatórias lesivas.
- 2.24.** Cumpre ainda informar que é inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório (n.º 7 do artigo 25.º do Código do Trabalho).
- 2.25.** Igualmente, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação (alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho).
- 2.26.** Tal princípio encontra-se previsto na 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, artigo 24.º “Vitimização – os Estados-Membros introduzem na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou nas práticas nacionais, contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adoptadas pelo empregador em reacção a uma queixa a nível da empresa ou a uma acção judicial destinada a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento”.
- 2.27.** Por outro lado, o considerando 24 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) estabelece: “(...) 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. A presente directiva não deverá prejudicar, por conseguinte, a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. A presente directiva também não deverá prejudicar a Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado pela UNICE, CEEP e o ETUC. (...)”.

- 2.28.** Um dos considerandos gerais da DIRECTIVA 92/85/CEE DO CONSELHO de 19 de Outubro de 1992 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) prevê no “(...) art.º 12.º “Defesa dos direitos” que “Os *Estados-membros* introduzirão na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhador que se considere lesado pela não observância das obrigações decorrentes da presente directiva exerça os seus direitos por via judicial e/ou, consoante as legislações e/ou práticas nacionais, por recurso a outras instâncias competentes (...)”.
- 2.29.** Ainda esta Directiva considera a adopção de princípios no âmbito dos Estados Membros de que: “(...) que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança;)" e que "(...) a protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afectar as directivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres (...)"*.

- 2.30.** 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 determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional."*
- 2.31.** A Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adopção de medidas *"(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)"* .
- 2.32.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso, como já referimos no artigo 9.º sob a epígrafe *"Tarefas fundamentais do Estado"* e conforme as normas, já acima citadas, previstas nos artigos 13º, 59º, 67º, 68º da CRP.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.33.** Visando a transposição dos referidos princípios constitucionais para a realidade do mundo, e dos direitos laborais, bem como a criação de mecanismos de actuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios, emitimos o competente parecer.

**O CASO CONCRETO**

- 3.1.** Ora, a empresa ..., S.A., na sua resposta, em sede de exercício do direito ao contraditório, vem alegar que “a Trabalhadora queixosa presta trabalho de segunda-feira a domingo em horário contínuo num Centro Comercial e que nessa medida para efeitos de classificação dos dias de prestação de trabalho todos os dias são iguais, de segunda a domingo, com excepção do Domingo cujas horas trabalhadas merecem uma remuneração extraordinária nos termos do CCT aplicável”.
- 3.2.** Resulta das suas alegações que “a Trabalhadora queixosa presta as suas funções em cada mês exactamente no mesmo número de dias úteis que trabalham os outros trabalhadores cujos dias de descanso, obrigatório e complementar são o Sábado e o Domingo, com excepção dos feriados que também são pagos como tal”.
- 3.3.** E esclarece que “Assim sendo a prestação de trabalho aos Domingos é para todos os efeitos – um dia normal de trabalho – à excepção da remuneração extraordinária, pois se a Trabalhadora presta trabalho ao Domingo tem “folga” correspondente em outro dia da semana”.
- 3.4.** Alega a empresa “Ora indiscutível é e resulta da documentação anexa, que a Trabalhadora recebe o seu salário por inteiro e presta seis horas de trabalho por dia, por via da dispensa para amamentação que lhe é rigorosamente reconhecida”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.5.** “A remuneração base do Domingo, correspondente a 8 horas de trabalho é-lhe paga integralmente”.
- 3.6.** “Acontece que o meu entendimento e da empresa é que a remuneração extraordinária pelas horas de trabalho prestadas ao Domingo é de facto extraordinária por natureza e essa sim deve corresponder às horas de trabalho prestadas aos Domingos e feriados, pelo salário base de oito horas e pela compensação extraordinária devida por força do CTT aplicável pelas horas efectivamente prestadas – 6 horas”.
- 3.7.** Ora, salvo melhor entendimento, não podemos concordar com estas alegações e as objecções levantadas pela empresa não podem ser consideradas procedentes. Se não vejamos:
- 3.8.** Se durante a semana de segunda a domingo, em horário contínuo a trabalhadora faz efectivamente 6 horas, porque se encontra a gozar a sua dispensa para amamentação, e recebe a sua retribuição, ao abrigo da Lei, as 8 horas, o mesmo princípio deve ser aplicado ao trabalho realizado aos domingos e feriados, cumprindo o disposto no n.º 4 da cláusula 35.º do CCT<sup>1</sup>, ou seja, o pagamento de remuneração extraordinária, mas considerando as 8 horas e não apenas as 6 horas, como a empresa defende e admite como certo.
- 3.9.** Assim, o entendimento defendido pela empresa não colhe, uma vez que não é pelo facto de o pagamento das horas aos domingos e feriados terem uma compensação extraordinária devida por força do CCT, que legitima a subversão do princípio consagrado no artigo 65.º do Código do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Cláusula 35.ª Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados. Descanso compensatório. N.º 4 do artigo 35.º Na situação prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.ª, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à retribuição de um dia trabalho, calculado de acordo com fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.ª.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.10.** Face ao exposto, a CITE recomenda à empresa que corrija o seu entendimento, de acordo com o n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho e de acordo com o presente parecer, e adopte uma política de não discriminação da trabalhadora em apreço, permitindo-lhe realizar trabalho aos domingos e feriados, tal como sempre ocorreu, antes do gozo do direito da dispensa para amamentação, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores.
- 3.11.** Para reforçar este sentido, determina o artigo 65.º do Código do Trabalho “Nos termos do presente regime, as ausências resultantes das situações previstas nos números 1 e 2 não determinam perda de quaisquer direitos (v.g. quanto à antiguidade, promoções na carreira, etc) e são consideradas como prestação efectiva de serviço. Mas com uma diferença: as ausências a que se refere o n.º 1 determinam perda de retribuição, ao passo que as ausências resultantes de dispensas para consultas, amamentação e aleitação não acarretam perda de retribuição. Importa, também, relacionar estes preceitos com o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que regula o regime de protecção social na parentalidade” (*in Código do Trabalho Anotado – anotação ao artigo 65.º, Pedro Romano Martinez – Almedina 8.ª edição 2009*).
- 3.12.** Ora, as entidades empregadoras têm que remunerar os/as trabalhadores/as nos precisos termos em que o fariam se a ausência nunca tivesse ocorrido. Consequentemente, não pode descontar-lhe quaisquer montantes, por virtude dessa ausência.
- 3.13.** É isso que igualmente resulta do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, onde se estabelece que “não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho”.
- 3.14.** O que se retira dos preceitos legais supra citados, em que a dispensa para amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho, é que a dispensa diária exercida pode ter lugar durante o período normal de trabalho e o tempo gasto (que nos termos da lei, como já se viu, é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador), conta como tempo de serviço efectivo, para todos os efeitos, inclusive para efeitos remuneratórios, ou seja, tudo se passa como se o/a trabalhador/a estivesse, durante aquele período de tempo, a exercer funções no seu posto de trabalho, para a sua entidade empregadora.

- 3.15.** Embora os/as trabalhadores/as não estejam fisicamente nos seus postos de trabalho nesses períodos de tempo, por força daqueles preceitos legais, tais períodos contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, inclusive remuneratórios.
- 3.16.** Para assegurar o exercício desse direito, sem quaisquer constrangimentos, a lei ordinária estabelece uma especial protecção à parentalidade e aos/às trabalhadores/as que se encontram no gozo das dispensas para aleitação ou amamentação.
- 3.17.** Estando o empregador proibido de praticar discriminação directa, ou indirecta, não podem constituir fundamento das diferenciações retributivas assentes em critérios distintivos em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção na parentalidade.
- 3.18.** É doutrina unânime da CITE, que as ausências por motivo de dispensas para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a remuneração e todas as liberalidades que gozaria são consideradas, para todos os efeitos legais como prestação efectiva.





MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.19.** Não basta dar aos/às trabalhadores/as a liberdade de decidirem gozar o direito de dispensa para amamentação ou aleitação, bem como o direito de não verem com essa decisão afectada a sua relação de trabalho.
- 3.20.** Com intenção ou sem ela, fácil é de compreender que a exclusão dos/das trabalhadores/as da sua retribuição, porque se encontram a gozar a dispensa para amamentação ou aleitação que a lei lhes concede, demonstra que as empresas não estão a incentivar o exercício daquele direito.
- 3.21.** Em sede de conclusão, caso não seja reconhecido à trabalhadora, ora, queixosa, o direito à remuneração extraordinária pelas horas prestadas aos Domingos e Feriados, nos termos do n.º 4 da Cláusula n.º 35.º do CCT e conseqüentemente o direito a realizar trabalho aos Domingos e Feriados, como sempre ocorreu, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores, é um acto enquadrável na alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, consubstanciando uma discriminação directa, por motivo da protecção na parentalidade e constitui uma violação do princípio da igualdade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Ao abrigo da competência estabelecida na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, diploma que aprovou a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e considerando o exposto, a CITE recomenda à Empresa ..., S.A., como a todas as empresas, que sejam proactivas e implementem uma estratégia que poderá passar pelo conjunto de boas práticas de gestão de recursos humanos, aproveitando as novas regras da protecção na parentalidade introduzidas pela última revisão ao Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.2.** A CITE é de parecer que, a empresa deve corrigir o seu entendimento, de acordo com o n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho e do presente parecer, e adopte uma política de não discriminação da trabalhadora lactante, ora queixosa, ..., permitindo-lhe realizar trabalho aos domingos e feriados, com a respectiva remuneração extraordinária tendo em conta as 8 horas diárias, tal como sempre ocorreu, antes do gozo do direito da dispensa para amamentação, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores.
- 3.3.** Todavia, caso não seja reconhecido à trabalhadora queixosa, o direito à remuneração extraordinária, em virtude de se encontrar a gozar a dispensa para amamentação, prevista nos artigos 47.º e 48.º compaginado com o n.º 2 do artigo 65.º do actual Código do Trabalho, tal facto consubstancia uma violação ao princípio da igualdade, uma discriminação directa em função da protecção na parentalidade e consequentemente constitui contra-ordenação grave a violação desta norma, de acordo com o n.º 7 do aludido artigo.
- 3.4.** A CITE delibera enviar cópia do presente Parecer à ..., S.A, à trabalhadora queixosa e à Autoridade para as Condições de Trabalho, para os efeitos tidos por convenientes, mais requerendo que este Organismo nos informe das diligências que entendeu adoptar no presente processo e o resultado das mesmas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2011**