

PARECER N.º 149/CITE/2016

Assunto: Queixa apresentada pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, e Atividades Diversas (STAD) em representação da trabalhadora ... sobre eventual prática de discriminação por motivo de maternidade contra a entidade ...

Processo n.º 1167 – QX/2015

I – OBJETO

1.1. Em 07.08.2015, a CITE recebeu do Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas (STAD), queixa em representação de ..., referindo, nomeadamente, o seguinte:

“A- Dos Factos e Consequências Jurídicas

Nos termos do artigo 65.º do Código do Trabalho determina-se que não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e são consideradas prestação efetiva de trabalho as ausências resultantes nomeadamente da situação de risco clínico durante a gravidez e a licença parental em qualquer das modalidades.

Pese embora tal normativo legal, o certo é que o mesmo não se encontra cumprido no local de trabalho ora em análise em relação à trabalhadora ..., se não vejamos:

- 1- *A trabalhadora cumpre o horário das 08:00h às 14:00h de 2.ª feira a 6.ª feira, e esteve de baixa de gravidez de risco de 01 de outubro de 2014 a 20 de janeiro de 2015, após o que ficou de licença de maternidade até 30 de maio de 2015.*
- 2- *Apresentou-se para trabalhar no dia 01 de junho e foi informada pela sua superior hierárquica, que no presente ano apenas tinha direito a gozar férias após 6 meses de prestação efetiva de trabalho.*
- 3- *Razão pela qual, e uma vez que o seu local de trabalho fecha durante o mês de agosto, mês em que todas as trabalhadoras de limpeza que exercem funções ao serviço daquela empresa naquele local de trabalho gozam férias, a nossa associada foi transferida para o local de trabalho ... na Rua ..., no horário das 09:00h às 16:00h de 2.ª feira a 6.ª feira.*

Perante tal situação, a nossa associada desde logo impugnou tal transferência de local de trabalho, tendo também em tal documento referido que não dava o seu acordo nos termos e para os efeitos do preceituado na cláusula 21ª do IRCT aplicável ao setor, bem como do artigo 217.º do Código do Trabalho para alterar o seu horário de trabalho.

Por outro lado, cumpre ainda referir que nos termos do Código do Trabalho que a baixa de risco, bem como a licença de maternidade não são consideradas um impedimento prolongado, razão pela qual, não se verifica uma suspensão do contrato de trabalho, e conseqüentemente em matéria de férias os trabalhadores contratados

a prazo, ou seja a dois dias úteis de férias por cada mês a vencer ao final de 6 meses.

Pelo que não nos resta se não concluir, que a empresa ... violou as mais elementares regras em matéria de parentalidade, devendo desta forma a nossa associada à semelhança do que está a acontecer com as restantes colegas do seu local de trabalho, e que também já se verificou com ela em anos anteriores, gozar o seu período legal de férias durante o mês de agosto tendo também consequentemente, violado os normativos legais relativos ao pagamento do subsídio de férias, na medida em que os mesmos determinam que os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao das férias que se vence no mês imediatamente anterior ao gozo das mesmas, ou seja no de julho.

B- Do Pedido

Face ao exposto, solicitamos a V. atenção para o assunto, requerendo a V. intervenção urgentes, junto daquela Entidade Patronal, no sentido de dar cumprimento à legislação laboral aplicável.

C- Da Urgência da Situação

Justifica-se a célere intervenção desse organismo, tendo em conta que a situação ora em análise está a decorrer durante o mês de agosto, mês em que se verifica a infração, sob pena de V. intervenção ser considerada extemporânea.

Manifestamos também, desta forma, a nossa autorização para a CITE contactar a Empresa ... em homenagem ao princípio do contraditório. Certos de que atuarão em conformidade com a vossa posição de garante do cumprimento das normas legais, ficamos a aguardar a vossa comunicação.”

- 1.2. Em 20.10.2015, a CITE notificou a entidade empregadora, Ofício n.º 2488/2015, para que esta exercesse o direito ao contraditório nos 10 dias úteis subsequentes à sua receção, o que não se verificou.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. O 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 atividade profissional com a vida familiar.

- 2.3.** O artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres a especial proteção 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.
- 2.4.** Por outro lado, a licença parental faz parte do regime especial da parentalidade que está prevista nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** O artigo 65.º do Código do Trabalho estabelece que “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, atribuição de prémios, etc.) e são consideradas como prestação efetiva de serviço.
- 2.6.** 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 efetivo para todos os efeitos, inclusive atribuição de prémios e promoções na carreira.
- 2.7.** Para assegurar o exercício desse direito, sem quaisquer constrangimentos, a lei ordinária estabelece uma especial proteção à

parentalidade e aos/às trabalhadores/as que se encontram no gozo dessas dispensas, licenças e ou faltas.

- 2.8.** Verificamos, assim, é que é a própria lei que ficciona como presença, determinado tipo de ausências, ao considerar que não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho, conforme o n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Constitui contra ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por 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 proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.11.** Neste sentido, o direito a férias, nos termos dos artigos 237.º e seguintes do Código do Trabalho mantém-se nos mesmos termos em que se manteria caso não tivessem ocorrido as referidas ausências.

- 2.12.** Refira-se, igualmente, que o direito a férias implica o direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, correspondente à retribuição que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo e, ainda, a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho (artigo 264.º do mesmo Código).
- 2.13.** No caso em análise, importa, ainda, ter presente que sendo o direito a férias um direito irrenunciável (n.º 3 do artigo 237.º do Código do Trabalho), resulta inequívoco que perante a denúncia realizada pela trabalhadora, invocando prática discriminatória nas condições de trabalho, incumbiria ao empregador provar que a diferença de tratamento não assentou em qualquer fator de discriminação, designadamente, por motivo de gozo de licenças por parentalidade (n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º do Código do Trabalho).
- 2.14.** A entidade empregadora não realizou tal prova, como lhe incumbia, não tendo, sequer, respondido às solicitações desta Comissão.
- 2.15.** A provar-se a culpa do empregador, a trabalhadora terá direito, a título de compensação, ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta e ainda ao gozo desse período até 30 de abril do ano civil subsequente, nos termos previstos no artigo 246.º do Código do Trabalho, e verificando-se a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora, poder-lhe-á ser

conferido o direito à indemnização, nos termos gerais de direito, de acordo com o artigo 28.º do referido Código.

2.16. Em conclusão, afigura-se existirem indícios de discriminação direta em virtude do gozo, pela trabalhadora, da licença parental, por motivo de violação do direito ao gozo de férias.

2.17. Neste sentido, o não reconhecimento do direito a férias após a licença parental pode constituir, ainda, contraordenação muito grave e grave, conforme previsto no n.º 8 do artigo 25.º, n.º 6 do artigo 238.º, n.º 4 do artigo 240.º e n.º 2 do artigo 246.º, todos do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Atendendo ao quadro legal supra referido e à factualidade descrita no presente parecer a CITE delibera:

3.1. Existirem indícios de discriminação direta da trabalhadora ... por violação do direito ao gozo de férias, na sequência do gozo da licença parental inicial.

3.2. Recomendar à empresa ..., a célere regularização da situação laboral da trabalhadora.



3.3. Comunicar o presente parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos previstos na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.