

## PARECER N.º 88/CITE/2020

**Assunto:** Eventual discriminação em função do sexo – violação de direitos de parentalidade, vide, direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho (artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho)

**Processo n.º 2871-QX/2019**

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 16.07.2019, por correio registado com AR, da trabalhadora ..., Técnica Administrativa, a exercer funções no ... de Lisboa do ..., a exposição que se transcreve:

*«Conforme solicitado pelo V/ departamento jurídico no contacto telefónico que estabeleceram comigo, venho por este meio apresentar uma denúncia do que considero ser um ato discriminatório.*

*Fui mãe em janeiro de 2018 e, após o primeiro ano, optei por continuar a amamentar o meu filho, continuando a beneficiar do horário de amamentação previsto na lei.*

*A minha entidade patronal introduziu recentemente um prémio de produtividade que implica a obtenção de determinadas metas diárias. Este prémio é ajustado a quem faz o horário de part-time, onde apenas precisam de cumprir metade dos objetivos estabelecidos para aqueles que fazem oito horas de trabalho, recebendo o valor correspondente.*

*Aquando da apresentação e posterior introdução deste prémio, as condições impostas seriam de que tanto os objetivos como o prémio seriam proporcionais às horas de trabalho, conforme se pode comprovar no folheto informativo que envio em anexo.*

*No final do primeiro mês em que este prémio foi introduzido (abril), não me foi feito o pagamento do mesmo, tendo eu atingido os objetivos correspondentes às minhas seis horas diárias de trabalho. Quando questionei os meus superiores hierárquicos, a princípio não me souberam responder, mas mais tarde (cerca de três semanas depois) foi-me comunicado que a administração deliberou que para as colaboradoras que estão em horário de amamentação poderem receber o prémio terão de atingir os mesmos objetivos estabelecidos para os colaboradores que cumprem as oito horas de trabalho diário.*

*Sinto-me discriminada com esta situação, pois estou a beneficiar de um direito legal e vejo-me prejudicada por tal. Sinto também que com esta decisão a administração pretende coagir-me a abdicar de um benefício previsto na lei para que em troca possa receber este prémio de produtividade.*

*Gostaria de pedir o vosso auxílio nesta questão para tentar perceber se a minha entidade patronal pode legalmente tomar esta decisão ou se estou mesmo a ser vítima de discriminação. Para os devido efeitos autorizo a CITE e a entidade com competência inspetiva na área (ACT) a intervir junto da minha entidade empregadora».*

**1.2.** No exercício do direito ao contraditório, respondeu a entidade empregadora a esta Comissão no dia 11 de setembro, através de carta registada com AR cujo conteúdo se reproduz em seguida:

*«Em resposta ao ofício remetido por V. Exa., o qual mereceu a nossa melhor atenção, vem a ... dizer o seguinte:*

*O Grupo ... sempre pautou a sua atuação pelo cumprimento dos mais elevados padrões éticos e não discriminatórios na relação com os seus trabalhadores, e com terceiros, pelo que não se aceitam, por se entenderem desprovidas de total fundamento, as acusações de alegada discriminação sofrida pela trabalhadora supra identificada.*

*A trabalhadora ... celebrou contrato com a ... em julho de 2015, detém a categoria profissional de Técnico Administrativo 1, e exerce funções no ... em Lisboa.*

*Tal qual alega a trabalhadora, o que se aceita, a mesma foi mãe em janeiro de 2018, tendo comunicado, em janeiro de 2019, que pretendia gozar do direito de dispensa para amamentação. Também se aceita, por ser verdade, que a ... implementou um projeto piloto de prémios para as equipas de ... e ...*

*Contudo,*

*E salvo sempre melhor entendimento, tudo o demais alegado pela trabalhadora é falso ou desprovido de fundamento.*

*Vejamos:*

- 1) A ... definiu e comunicou previamente os critérios de atribuição do referido prémio;*
- 2) São critérios de atribuição do prémio:*
  - a. Prestação efetiva de trabalho sem ausências;*
  - b. Média individual mensal de 100 chamadas/turno;*
  - c. Média individual mensal de 45 marcações/turno de consultas e/ou exames.*

- 3) Os critérios de atribuição do prémio referido em 2) são cumulativos;
- 4) O prémio é pago proporcionalmente às horas do turno (ex: part-time = metade do valor);
- 5) A trabalhadora ... pratica um horário de oito horas semanais, pelo que os critérios de atribuição do prémio são os que decorrem do número 2) supra;
- 6) A dispensa de duas horas diárias para amamentação não configura a figura da redução de horário de trabalho;
- 7) A trabalhadora ..., até à data, não cumpriu cumulativamente os três requisitos de atribuição do prémio.

Posto isto,

A ... não aceita que lhe seja imputado um alegado comportamento discriminatório, porquanto, se até à data não foi atribuído qualquer prémio de produtividade à trabalhadora, o mesmo não se fica a dever a uma atitude discriminatória, mas apenas ao facto objetivo de não estarem cumpridos os requisitos que permitem a atribuição do mesmo.

Junta 3 documentos:

Documento 1: cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora;

Documento 2: Cópia do registo do horário de trabalho referente aos últimos 2 meses;

Documento 3: Prova dos objetivos alcançados relativos ao período em referência.

Com os melhores cumprimentos».

**1.3.** Do documento 3 supra identificado consta uma tabela intitulada «... – Sistema de Prémios Mensal 2019», referente ao grupo ... – Assistentes, com as seguintes colunas atinentes ao assunto: Elegibilidade – Prestação Efetiva de Trabalho – Metas de Produtividade.

**1.4.** Em relação à trabalhadora-queixosa, e para o período de março a julho, consta da mesma tabela que é aquela elegível para o sistema de prémios.

**1.4.** Em seguida, são contabilizados os dias úteis de trabalho mensais da ora queixosa, e – nas metas de produtividade – estão anotadas: o total da média mensal de chamadas efetuadas; o total da média mensal das marcações de turno; a menção à (não) atribuição do prémio de produtividade; e o valor do mesmo, sendo o seu teto máximo no valor de 60 euros.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, compete à Comissão: «e) 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 homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal».

**2.2.** O ordenamento jurídico português consagra, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), nas tarefas fundamentais do Estado, *«a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres».*

**2.3.** No artigo 13.º da CRP encontra-se o princípio da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, que determina o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferente do que é diferente, rejeitando o livre arbítrio e a discriminação.

**2.4.** O n.º 1 do artigo 59.º da CRP consagra 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».* E os números 1 e 2 do artigo 68.º do mesmo diploma reforçam a importância da parentalidade, ao estabelecer que *«os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País»*, sendo que *«a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».*

**2.5.** No âmbito da legislação ordinária, na subsecção III, intitulada «Igualdade e não discriminação», o artigo 23.º/1 do Código do Trabalho (CT) esclarece que se considera «a) Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável; b) Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários».

**2.6.** O direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho encontra-se postulado no artigo 24.º/1 do CT: «O trabalhador [...] tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, formação e promoção ou carreira profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, [...] do sexo, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos». A violação desta norma constitui uma contraordenação muito grave (n.º 5 do mesmo artigo).

**2.7.** A alínea a) do n.º 2 do mesmo preceito estabelece que o tal direito à igualdade diz respeito, nomeadamente, «a retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir».

**2.8.** A alínea b) do n.º 3 do mesmo preceito acrescenta que «o disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

**2.14.** No caso em análise, a trabalhadora vê-se privada da atribuição de um prémio de produtividade por se encontrar no gozo de dispensa para amamentação, um direito absoluto de duração variável, conforme dispõe o artigo 47.º/1 do CT, *in fine*.

**2.15.** Esta situação enforma, precisamente, a discriminação em função do sexo – parentalidade – igualdade no acesso a emprego e ao trabalho – retribuição e outras prestações patrimoniais que o legislador expressamente proíbe, constituindo este tipo de prática uma contraordenação muito grave – artigo 25.º/1 e 8 do CT.

**2.16.** A dispensa para amamentação, não constituindo regime algum de trabalho, consubstancia – reafirma-se – um direito absoluto consagrado na lei com o intuito de proteger os valores sociais subjacentes à parentalidade.

**2.17.** Sendo o próprio empregador a considerar – e bem - a trabalhadora elegível para a atribuição do prémio de produtividade (cf. tabela constante do documento 3 apenso ao processo aquando do exercício do direito ao contraditório), se esta tem uma redução de duas horas diárias por se encontrar a amamentar, as metas a atingir devem ser-lhe reconfiguradas proporcionalmente.

**2.18.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. A entidade empregadora ... pratica ato discriminatório em função do sexo – vide, violação de direitos de parentalidade no acesso ao emprego e ao trabalho à trabalhadora ...

3.2. Sem embargo de outros efeitos, e de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora confere-lhe direito a indemnização por danos (não) patrimoniais, nos termos gerais do direito.

3.3. Remeter o presente parecer à **ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho**, para efeitos do previsto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**