

LUÍSA ANDIAS GONÇALVES

**Análise ao artigo 27.º da CSE(R)**

**“Artigo 27.º Direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento**

*Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares, e entre estes trabalhadores e os outros trabalhadores, as Partes comprometem-se:*

*1) A tomar medidas apropriadas:*

*a) Para permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares entrar e permanecer na vida activa ou regressar a ela após uma ausência devida a essas responsabilidades, incluindo medidas no domínio da orientação e da formação profissionais;*

*b) Para ter em conta as suas necessidades no que respeita às condições de emprego e à segurança social;*

*c) Para desenvolver ou promover serviços, públicos ou privados, em particular os serviços de guarda de crianças durante o dia e outras formas de guarda;*

*2) A prever a possibilidade de cada um dos pais, durante um período posterior à licença de maternidade, obter uma licença parental para acompanhamento de um filho, cuja duração e condições serão fixadas pela legislação nacional, pelas convenções colectivas ou pela prática;*

*3) A assegurar que as responsabilidades familiares não possam, como tais, constituir motivo válido de despedimento”.*

Nas suas conclusões de 2011, [o Comité concluiu que o ordenamento jurídico português está em conformidade com o artigo 27.º da CSE](#)<sup>1</sup>. Coloca, porém, algumas questões:

- a) Se o Instituto de Emprego e Formação Profissional promove projetos de formação específicos para os trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Qual é o número exato de centros de acolhimento de crianças que faltam em todo o país e se estão previstas medidas para aumentar a sua oferta;

---

<sup>1</sup> <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/27/1/EN>

- c) Em que medida são utilizadas a pré-escola e a prestação de cuidados por familiares como formas de assistência à infância;
- d) Que formas de assistência financeira estão disponíveis aos pais de crianças que frequentam os vários tipos de estruturas de acolhimento de crianças;
- e) De que forma são controladas as qualificações do pessoal e a qualidade dos serviços de guarda de crianças em geral.

**Não foram apontadas quaisquer desconformidades nem colocadas quaisquer questões** relativas ao confronto da legislação portuguesa com o [artigo 27§2 da CSE](#)<sup>2</sup>. Entendeu o Comité que a “licença parental complementar” (prevista no artigo 51.º do Código do Trabalho e subsidiada apenas em determinadas circunstâncias, com uma taxa de substituição de 25%) e a “licença especial para assistência a filho” (prevista no artigo 52.º do Código do Trabalho e apenas subsidiada quando está em causa a modalidade específica de “licença especial para assistência a filho com deficiência ou doença crónica”, consagrada no artigo 53.º) cumprem os requisitos da CSE, embora tenha chamado a atenção para o facto de que a garantia de rendimentos, durante os períodos de licença, desempenha um papel primordial no seu uso efetivo.

Com relação ao artigo [27§3 da CSE](#)<sup>3</sup>, o Comité entendeu que o ordenamento jurídico português estava **em conformidade com a CSE**. Todavia, relembra que este dispositivo legal implica que, em alternativa à reintegração, a trabalhadora deve poder optar por uma indemnização sem sujeição a quaisquer limites máximos, pelo que coloca a mesma questão que vimos ser levantada a propósito do artigo 8§2 da CSE, isto é, se na legislação portuguesa existe um teto máximo para o montante desta indemnização e, em caso positivo, se esse limite se refere à indemnização quer por danos patrimoniais, como por danos não patrimoniais ou se, para além deste montante indemnizatório, a trabalhadora poderá ver-lhe atribuída uma indemnização por danos não patrimoniais (sem sujeição a limites legais). Pergunta ainda se ambas as indemnizações (por danos patrimoniais e por danos não patrimoniais) são atribuídas pelo mesmo Tribunal e quanto tempo demora, em média, para o Tribunal reconhecer o direito a indemnização. Apresentamos, portanto, as mesmas considerações que tecemos na anotação ao artigo 8§2: “Esclareça-se que, em caso de ilicitude de despedimento, para além da indemnização em substituição da reintegração (esta, sim, com o teto de 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade), a trabalhadora tem direito a que o mesmo Tribunal lhe reconheça o direito a uma indemnização por

---

<sup>2</sup> <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/27/2/EN>

<sup>3</sup> <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/27/3/EN>

todos os danos patrimoniais e não patrimoniais (artigo 389.º, n.º 1, alínea *a*) do Código do Trabalho), sem sujeição a qualquer limite máximo”.

**O Comité questiona, ainda, se os trabalhadores também estão protegidos contra o despedimento relacionado com a prestação de assistência a outros membros da família imediata que necessitem de cuidados.** A este propósito, cabe dizer que o artigo 63.º do Código do Trabalho não é aplicável a esses casos, não existindo um regime equivalente ao disposto neste artigo para os casos de despedimento de trabalhadores que estejam a prestar assistência a outros familiares. No entanto, é reconhecido aos trabalhadores o direito a faltar “até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral”. A este período de ausência “acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador” (artigo 252.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho). Sendo o trabalhador despedido pelo facto de usufruir deste direito (e até seis meses após o seu exercício), o despedimento será considerado abusivo (artigo 331.º do Código do Trabalho), o que faz com que, em alternativa à reintegração, o trabalhador possa optar pela indemnização majorada do artigo 392.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

**Não foram encontradas reclamações coletivas relacionadas com o artigo 27.º da CSE.**