



PARECER N.º 31/CITE/2011

Assunto: Queixa apresentada por ...
Evolução na Carreira Profissional de TMA
Entidade Empregadora – ...
Processo n.º 799 – QX/2010

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 30 de Setembro de 2010, na qual referia que (...) ”a reclamação por mim apresentada contra a empresa ..., no dia 11 de Novembro de 2008, na Loja do Cidadão de Odivelas nunca de lá deve ter saído, e, conseqüentemente, não terá chegado aos serviços devidos. Junto envio os documentos e os impressos entregues, por mim, na altura.

“Agradeço, desde já, toda a ajuda que me poderem prestar na resolução do meu problema, que tanto me afecta a nível profissional, como a nível pessoal por interferir com os meus direitos enquanto mãe de filho menor de idade, e por já terem passado 2 anos sobre a apresentação da queixa”.

1.2. Na referida queixa, datada de 17 de Julho de 2008, a trabalhadora referia que:

“1) Foi-me comunicado por carta datada de 11.jul.2008 com o N/Refª: 475, que a minha evolução na Carreira para a posição 05x01 prevista para 01.jul.2008 foi diferida.

2) A razão, evocada para tal, é um absentismo médio de 18.89 no triénio



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

em apreciação.

3) É, obviamente, do conhecimento da ..., que para esta média contribuem, essencialmente, 53 dias devidamente justificados como Assistência a Menores.

4) Resulta, obviamente, do Código do Trabalho em vigor, a alínea d) do no 1 do Artigo 50º, que estas faltas “Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço,...”.

5) Ainda informo que fui sujeita a semelhante problema no passado, devido a faltas da mesma natureza, tendo, na altura, o caso sido resolvido internamente sem necessidade de recorrer aos competentes Tribunais.

6) Perante o exposto espero, desde já, a reposição da legalidade sem o inconveniente, para ambas as partes, de recurso a entidades externas”.

- 1.3. A Trabalhadora, ora queixosa, ... enviou a respectiva autorização escrita a fim de a CITE contactar a Empresa ..., conforme o seu e-mail de 4 de Novembro de 2010.
- 1.4. Em 8 de Novembro de 2010, foram solicitados os esclarecimentos tidos por convenientes à Empresa ..., relativamente aos factos alegados pela trabalhadora, em homenagem ao princípio do contraditório.
- 1.5. A Empresa ..., na sua resposta, recebida em 3 de Dezembro de 2010, vem alegar o seguinte:
- 1.6. “A Trabalhadora queixosa, Técnica de Manutenção de Aeronaves (TMA), contesta o diferimento da sua evolução salarial de 01 de Julho de 2008 para 01 de Julho de 2010, devido a "um absentismo médio de 18.89 no triénio em apreciação”.
- 1.7. “Anota-se que o artigo 59º, nº1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa, citado nos considerandos da V/carta, não contempla a situação em apreço”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.8.** “Igualmente não se referem à situação, não se tratando por isso da sua aplicação, os princípios e preceitos constitucionais consagradores de direitos especiais de protecção durante a gravidez e após o parto e a dispensa do trabalho para assistência a filhos (artigo 68º, citado também nos considerandos da V/ carta)”.
- 1.9.** “A questão de que se trata é a de determinar com rigor quais os efeitos do exercício desses direitos; concretamente, no caso (em que não ocorre situação de gravidez nem de pós-parto), quais os efeitos do exercício do direito de dispensa do trabalho por motivo de assistência a filhos”.
- 1.10.** “A Constituição da República Portuguesa estabelece que o exercício desses direitos é assegurado sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (artigo 68º, no 3)”.
- 1.11.** “O Código do Trabalho estabelece que as ausências do trabalho resultantes de falta para assistência a filho não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição (assegurada pela segurança social), e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, alínea f.)”.
- 1.12.** “A carreira profissional de um trabalhador não é nem um direito nem uma regalia, constituídos na sua esfera jurídica; é um estatuto/ uma regulamentação que lhe é aplicável e pela qual o trabalhador tem expectativas de aceder a posições mais qualificadas da sua profissão (e assentes, por isso, em experiência, qualificações e competências acrescidas), desde que cumpra as condições e requisitos para o efeito estabelecidos nessa carreira”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.13.** “A carreira profissional da Trabalhadora encontra-se regulada no AE .../SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, publicado no BTE nº 44, 1ª série, de 24 de Novembro de 2005, designadamente quanto ao modo como são efectuadas as respectivas progressões salariais”.
- 1.14.** “O regime da evolução na carreira profissional encontra-se exclusivamente definido no Acordo de empresa, sem subordinação a qualquer outro imperativo legal, sendo que esse regime foi e deve ser entendido em consonância com o que as partes (... e SITEMA) acordaram de forma livre e responsável, com devida ponderação dos interesses legítimos e atendíveis da empresa e dos trabalhadores, bem como das exigências de qualificação e competência funcional da profissão”.
- 1.15.** “Resulta das cláusulas 17” e 18” do mencionado Acordo de Empresa que a evolução na carreira de TMA não é automática. Depende da verificação cumulativa de diversos requisitos definidos para o acesso a cada grau”.
- 1.16.** “Um dos requisitos definidos é a assiduidade (cláusula 18ª, nº 1, alínea b.). O nº1 da cláusula 17ª do AE, para que remete aquele preceito, estipula que:
- “A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:
- a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;
 - b) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial”;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.17. “No triénio de Julho de 2005 a Julho de 2008, a Trabalhadora, para além de outras faltas não relevantes para efeitos de evolução na carreira, teve 53 dias completos de faltas para assistência a filho (12,62 em 2006; 19,73 em 2007; 22 nos primeiros seis meses de 2008), 2 dias de doença (2006) e uma falta injustificada com desconto na retribuição (0,01 em 2007) - v. documentação junta”.
- 1.18. “Estas faltas, porque não excepcionadas nos termos da cláusula 17º nº 2, devem ser contabilizadas para efeitos da assiduidade necessária à evolução profissional”.
- 1.19. “Efectivamente, as únicas faltas que não são tidas em conta para o requisito de assiduidade que condiciona a evolução na carreira profissional são as referidas no nº 2 da cláusula 17”, a saber: "a) férias; b) acidente de trabalho; c) Doença profissional; d) Licença de maternidade, de paternidade ou de adopção; e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 também consecutivos; f) Casamento ou nojo; g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho; h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei; i) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores, por membros dos corpos gerentes do SITEMA, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.”
- 1.20. “Outras faltas, além das mencionadas, poderiam ter sido consideradas e aí mencionadas, para esse efeito, mas de forma consciente, livre e intencional não o foram pelas partes contratantes”.
- 1.21. “As faltas dadas pela Trabalhadora durante os anos em análise são em número superior ao previsto na alínea a) do no 1 da cláusula 17ª do AE



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

aplicável, razão pela qual não preenchia requisito exigido para evoluir na sua carreira profissional”.

- 1.22.** “Anota-se que a não verificação de um dos requisitos exigidos regulamentarmente para a evolução profissional dispensou a averiguação do cumprimento dos restantes, não sendo fundado nem lícito pretender-se que, caso esse requisito estivesse cumprido, teria necessariamente havido evolução na carreira”.
- 1.23.** “Cabe esclarecer e destacar que o regime laboral consagrado no Acordo de Empresa é globalmente mais favorável para a Trabalhadora. Exemplo disso é o nº de dias de férias a que tem direito: 26 e não 22, entre outros”.
- 1.24.** “Como se constata, a situação “sub judice” não configura qualquer violação aos direitos constitucional e legalmente consagrados e protegidos; representa o cumprimento da regulamentação convencional aplicável à evolução na carreira profissional, regulamentação que foi livre e responsabilmente negociada entre a empresa e o sindicato que representa a Trabalhadora”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei nº 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 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 3º 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 nº 5 do artigo 25º 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 nº 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 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 DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 33º do Código do Trabalho a Maternidade e a Paternidade constituem valores sociais eminentes e são Constitucionalmente protegidos, de acordo com o consagrado no artigo 59º, nº 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.
- 2.6.** O artigo 68.º, nºs 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 13º 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.
- 2.8.** De acordo com os artigos 50º e 23º do Código do Trabalho, Lei nº 99/2003 de 27 de Agosto e no nº 3 do artigo 37º da Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, as ausências ao trabalho resultantes das faltas para assistência a menores (alínea d), não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.9.** O regime da protecção da parentalidade do actual Código do Trabalho, cuja revisão foi aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e em vigor a partir de 1 de Maio de 2009, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conjuntamente com o artigo 88.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, determina em relação às faltas para assistência a filho regime semelhante ao supramencionado, conforme o artigo 49º e 65º do referido diploma e constitui contra-ordenação grave a violação desta norma, de acordo com o nº7 do mesmo artigo.
- 2.10.** Nos termos do nº 2 do artigo 23º (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 nº 1 do artigo 25º do Código do Trabalho, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no nº 1 do artigo 24º.
- 2.12.** Como já acima foi referido, nos termos dos nºs 5 e 6 do artigo 25º 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 (sublinhado nosso).
- 2.13.** Por último, nos termos do nº 4 do artigo 31º do Código do Trabalho, “Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
dispensas relativas á protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores”.

- 2.14.** 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*”.
- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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

- 2.17.** Ora, a empresa ..., na sua resposta, em sede de exercício do direito ao contraditório, vem alegar que a “A carreira profissional de um trabalhador não é um direito nem uma regalia, constituídos na sua esfera jurídica; é um estatuto/uma regulamentação que lhe é aplicável e pela qual o trabalhador tem expectativas de aceder a posições mais qualificadas da sua profissão (e assentes, por isso, em experiência, qualificações e competências acrescidas) desde que cumpra as condições e requisitos para o efeito estabelecidos nessa carreira”.
- 2.18.** Resulta das suas alegações “Que a carreira profissional da Trabalhadora encontra-se regulada na AE .../SITEMA – Sindicato dos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Técnicos de Manutenção de Aeronaves no BTE nº 44, 1ª série, de 24 de Novembro de 2005, designadamente quanto ao modo como são efectuadas as respectivas progressões salariais”.

- 2.19.** Que “o regime da evolução na carreira profissional encontra-se exclusivamente definido no Acordo de Empresa, sem subordinação a qualquer outro imperativo legal, sendo que esse regime foi e deve ser entendido em consonância com o que as partes (... e SITEMA) acordaram de forma livre e responsável, com devida ponderação dos interesses legítimos e atendíveis da empresa e dos trabalhadores, bem como das exigências de qualificação e competência funcional da profissão”.
- 2.20.** Se a empresa ... ou qualquer outra empresa fizerem interpretações confusas e incorrectas que levem à prática de comportamentos e políticas discriminatórias, elaboração de regulamentos, orientações internas contrárias ao entendimento aqui perfilhado no presente parecer, a CITE, no âmbito das suas principais competências, deve verificar a conformidade dessas situações com as normas legais (cfr. nº 3 do artigo 26º do actual Código do Trabalho) e pronunciar-se, mesmo de forma a que preventivamente não sejam praticados eventuais actos discriminatórios, devendo concomitantemente contribuir objectivamente emitindo pareceres que actuem pedagogicamente tendo em vista o princípio da igualdade e o combate à discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como na protecção na parentalidade.
- 2.21.** Assim, em sentido legal, e ao contrário do alegado pela ..., na sua douta resposta, e de acordo com a anotação ao nº 1 do artigo 65º 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

carreira, etc) e são consideradas como prestação efectiva de serviço. Mas com uma diferença: as ausências a que se refere o nº 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 nº 91/2009, de 9 de Abril, que regula o regime de protecção social na parentalidade” (in *Código do Trabalho Anotado - anotação ao artigo 65º -*, Pedro Romano Martinez – Almedina 8ª edição 2009).

- 2.22.** Assim, importa referir que, relativamente ao aludido Acordo de Empresa em referência, de acordo com o Código do Trabalho em vigor, não seria necessário indicar, para a evolução na carreira de TMA, a falta para assistência a menores, até porque seria nesta parte tautológica em relação à norma especial que tutela o regime jurídico da protecção na parentalidade existente no próprio Código do Trabalho, uma vez que do ponto de vista legal a própria falta para assistência a menores, não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.
- 2.23.** Todavia, o pensamento que está subjacente na própria empresa ... e consequentemente a própria configuração do Acordo de Empresa em análise - *ao determinar que as únicas faltas que não são tidas em conta para o requisito de assiduidade que condiciona a evolução na carreira profissional são “a) férias; b) acidente de trabalho; c) Doença profissional; d) Licença de maternidade, de paternidade ou de adopção; e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite de 50 também consecutivos; f) Casamento ou nojo; g) Cumprimento de obrigações legais e impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho; h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei; i) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de trabalhadores, por membros dos corpos gerentes do SITEMA, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa” - é que se revelam manifestamente discriminatórios e ilegais.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.24.** Resulta igualmente dos elementos em análise do caso em concreto e alega a empresa ... que “outras faltas, além das mencionadas, poderiam ter sido consideradas e aí mencionadas, para esse efeito, mas de forma consciente, livre e intencional não o foram pelas partes contratantes”.
- 2.25.** “E que as faltas dadas pela Trabalhadora durante os anos em análise são em número superior ao previsto na alínea a) do nº 1 da cláusula 17ª do AE, razão pela qual não preenchia o requisito exigido para evoluir na sua carreira profissional”.
- 2.26.** Ora, salvo o devido respeito, não podemos concordar com estas alegações, porquanto a trabalhadora faltou pelas razões já supra enunciadas, ou seja, no triénio de Julho de 2005 a Julho de 2008, teve 53 dias completos de faltas para assistência a filho menor, preenchendo, desta forma, os parâmetros estabelecidos para a atribuição do direito à evolução na carreira.
- 2.27.** Na verdade, a ... tem que aceitar, para efeitos de evolução na carreira profissional, as faltas dadas para assistência a filho nos precisos termos em que o faria se as faltas nunca tivessem ocorrido. Consequentemente, não pode condicionar-lhe a respectiva evolução na carreira, por virtude dessas faltas, sob pena de constituir uma violação do princípio da igualdade.
- 2.28.** É isso que igualmente resulta do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho, onde se estabelece que “não determinam perda de quaisquer direitos, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho”.
- 2.29.** O que se retira dos preceitos legais supra citados, em que as faltas para assistência a filho não determinam perda de quaisquer direitos e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

é considerada como prestação efectiva de trabalho, é que as faltas contam como tempo de serviço efectivo, para todos os efeitos, inclusive para promoções na carreira, 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.

- 2.30.** 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 promoções na carreira.
- 2.31.** 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 dessas dispensas, licenças e ou faltas.
- 2.32.** 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 efectiva de trabalho, conforme o nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho.
- 2.33.** 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.
- 2.34.** Em sede de conclusão, a exclusão dos/as Trabalhadores/as ao direito à evolução na carreira profissional – Progressão/promoções na carreira - , apenas e só, porque se encontraram ausentes do serviço em virtude das faltas para assistência a filho, é um acto enquadrável



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

na alínea a) do n.º 1 do artigo 23º do Código do Trabalho, consubstanciando uma discriminação directa, por motivo da protecção na parentalidade, tal como sucedia na alínea a) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

- 2.35.** Assim, em consonância com a lei portuguesa, reforça-se o entendimento que, quaisquer regras de atribuição de incentivos condicionadas à assiduidade não podem incluir as situações de ausência por faltas para assistência a filho, sob pena de violação dos princípios sobre igualdade e não discriminação em função da parentalidade.
- 2.36.** As 53 faltas em apreço, são justificadas, não determinam perda de quaisquer direitos e são equiparadas a prestação efectiva de serviço, excepto para efeitos remuneratórios.
- 2.37.** Face ao exposto, a exclusão/diferimento da Trabalhadora do direito à evolução na Carreira e conseqüente evolução salarial de 01 de Julho de 2008 para 01 de Julho de 2010, designadamente para a posição 05x01 prevista para 01.Jul.2008 foi diferida, apenas e só, porque esta se encontrou ausente do serviço em virtude de faltas justificadas para assistência a menor é um acto enquadrável na alínea a) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 23º do actual Código do Trabalho, consubstanciando uma discriminação directa, por motivo da protecção na parentalidade e constitui uma violação do princípio da igualdade.

III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 ..., 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.
- 3.2.** Todavia, a CITE é de parecer que, caso não seja reconhecido à trabalhadora queixosa, ..., Técnica de Manutenção de Aeronaves, o direito à evolução na carreira, em virtude das faltas para assistência a filho, previstas no artigo 49º compaginado com o nº 1 do artigo 65º do actual Código do Trabalho, tal facto consubstancia uma violação ao princípio da igualdade, uma discriminação directa em função da protecção na parentalidade e conseqüentemente constitui contra-ordenação grave a violação desta norma, de acordo com o nº 7 do aludido artigo.
- 3.3.** A CITE delibera enviar cópia do presente Parecer à empresa ..., à trabalhadora queixosa e à Autoridade para as Condições de Trabalho, para os efeitos tidos por convenientes.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2011, COM O VOTO CONTRA DO
REPRESENTANTE DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE
PORTUGAL**