

PARECER N.º 90/CITE/2020

Assunto: Violação do Direito à Igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às condições de trabalho, nos termos do artigo 24º CT por recusa da atribuição do Prémio de Produtividade, em virtude de faltas para assistência a filho;

Processo n.º: 5019-QX/2019

I – OBJETO

1.1. Através de comunicações recebidas na CITE em 11.11.2019, o ilustre mandatário da trabalhadora ..., apresentou exposição nos termos a seguir transcritos:

"(...) Exmos. Senhores,

Prevaleço-me do presente meio para me dirigir a V. Exas., a pedido e no interesse da Sra. ..., trabalhadora vinculada por contrato de trabalho subordinado à sociedade comercial ..., com sede na Avenida ..., n.º ..., ..., para expor e requerer o seguinte:

A sobredita trabalhadora encontra-se ao serviço da denunciada desde 2012, onde sempre exerceu as funções de operadora de ... A pedido e no interesse da ..., a trabalhadora e demais colegas de trabalho, procedem à reposição e venda, nas instalações onde trabalham, de produtos da sociedade ...

Ao que sabe, a sociedade ... entrega à sua empregadora, com carácter trimestral, um determinado valor, que posteriormente é por esta distribuído a todas as trabalhadoras, na quantia de € 250,00 (duzentos e cinquenta euros) com exceção da sra. ...

A atribuição do "prémio" encontra-se em vigor desde outubro de 2018.

A entidade empregadora foi já interpelada quer pela trabalhadora quer pelo seu mandatário, tendo obtido uma inusitada resposta que nada explica que justifique a discriminação que vem sendo praticada (doc. n.º 1).

Importa referir que não foi dado conhecimento às trabalhadoras da existência de algum regulamento interno que vise a matéria de atribuição de prémios e seus critérios.

Crê-se que a discriminação de que a trabalhadora é alvo resulta do facto de esporadicamente ter de acompanhar a sua filha ao hospital, uma vez que padece de doença crónica que, a espaços, motiva a necessidade de prestação de assistência inadiável, conforme documentação clínica que é pontualmente entregue na empresa.

Com exceção das ausências ao trabalho pelos motivos acima referenciados, a trabalhadora nunca falta ao trabalho.

Com este enquadramento, requer-se a V. Exas se dignem tomar posição sobre o assunto exposto que, do nosso ponto de vista, revela uma intolerável discriminação que se projeta contra os direitos e interesses da Sra. ...

No aguardo do V. prestimoso auxílio, apresento os meus melhores cumprimentos. (...)"

1.2. Por ofício datado de 15.11.2019, a CITE, remeteu a seguinte informação:

"(...)

ASSUNTO: *Discriminação em função do gozo de direitos relacionados com a parentalidade*

Na sequência da exposição de V. Exas., relativa à V/ Cliente ..., à qual foi prestada a melhor atenção, informa-se o seguinte:

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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 (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

No âmbito das suas atribuições esta Comissão presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

A Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, determinando que a lei regula a atribuição do direito de dispensa de trabalho pelo período adequado, de acordo com os interesses da criança e do agregado familiar.

Para o efeito e, no âmbito da legislação infraconstitucional, na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “Proteção na Parentalidade”, prevê o artigo 35.º daquele diploma legal, que a proteção na parentalidade se concretiza através da atribuição dos seguintes direitos:

“(...)j) Faltas para assistência a filho; (...)”.

Nos termos do artigo 49.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

Prescreve a alínea f) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, que as faltas para assistência a filho não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Neste sentido, adequando as normas suprarreferidas ao caso em concreto, afigura-se que a alegada diferença de tratamento na atribuição do “prémio de produtividade” pelo facto da trabalhadora, de quando em vez, necessitar de prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha, para deslocações inadiáveis a Hospital, enquadradas ao abrigo do disposto no artigo 49.º do Código do Trabalho, poderá constituir prática discriminatória em função da parentalidade.

Com efeito, no tocante à discriminação, importa chamar à colação o disposto no artigo 23.º do Código do Trabalho, donde são explanados os conceitos de discriminação.

Nestes termos, dita aquele artigo que se considera 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. Por discriminação indireta, entende-se, 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 obviamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta em razão de qualquer fator de discriminação, cabendo a quem alega a discriminação indicar o/a trabalhador/a em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

A violação do normativo referido poderá constituir contraordenação muito grave nos termos do artigo 25.º n.º 7 do Código do Trabalho, sendo competente para o procedimento contraordenacional a Autoridade para as condições do Trabalho (ACT).

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere ao trabalhador/a o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito - vide artigo 28.º do Código do Trabalho.

Importa acrescentar que no âmbito das suas atribuições, a CITE por força da alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, aprecia 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, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Com efeito, considerando que no caso em concreto se afigura a violação de disposições relacionadas com a proteção da parentalidade, poderá V. Exa., em representação da v/ cliente, apresentar queixa nesta Comissão. Caso pretenda, poderá responder ao presente ofício, juntando os elementos comprovativos de que dispõe, autorizando expressamente esta Comissão (por escrito e assinado) a contactar a entidade empregadora e a entidade com competência inspetiva, devendo para o efeito indicar, de forma completa, o nome, endereço e contactos da entidade empregadora visada e os da trabalhadora para que esta Comissão possa proceder em obediência ao princípio do contraditório.

Caso considere necessário esclarecimento adicional sobre a matéria, informa-se que poderá contactar o serviço jurídico da CITE, através da linha Verde n.º 800 204 684 ou pelo telefone 215 954 000, bem como, consultar as perguntas frequentes que constam do portal da Comissão, em www.cite.gov.pt

1.3. Na sequência da informação remetida por esta Comissão, veio o mandatário da trabalhadora informar nos termos abaixo transcritos:

“Eu, (...), Advogado, com escritório na morada infra, ao abrigo dos poderes que me foram conferidos por ..., declaro expressamente que autorizo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a contactar a entidade empregadora e a Autoridade para as Condições no Trabalho, no âmbito do presente conflito. (...)”

1.4. Em 29.11.2019, através do ofício n.º 2662/2019, a CITE remeteu ofício à entidade empregadora da trabalhadora informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório, nos termos transcritos:

“ASSUNTO: Proc. n.º 5019/QX/2019

Queixa da trabalhadora .

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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 - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada.

Com efeito, a trabalhadora, apresentou queixa nesta Comissão, nos termos abaixo transcritos:

(...)

Ora, o n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, doravante CT, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que: “1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual,

identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

Estabelece o artigo 35.º do CT, que a proteção da parentalidade se materializa, nomeadamente através do direito a falta para assistência a filho.

Nos termos do disposto no artigo 49.º do CT, o/a trabalhador/a pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

E, prescreve a alínea f) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, que as faltas para assistência a filho não determinam a perda de quaisquer direitos (v.g. quanto à antiguidade, promoções na carreira, atribuição de prémios), salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Com efeito, a alegada diferença de tratamento na atribuição do “prémio de produtividade”, pelo alegado facto, de quando em vez, a trabalhadora necessitar de prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha, para deslocações inadiáveis a Hospital, enquadradas ao abrigo do disposto no artigo 49.º do Código do Trabalho, poderá constituir prática discriminatória em função da parentalidade. Salienta-se que nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta em razão de qualquer fator de discriminação, cabendo a quem alega a discriminação indicar o/a trabalhador/a em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

Neste sentido, de molde a afastar os indícios de discriminação invocados pelo ilustríssimo mandatário da trabalhadora, a título meramente exemplificativo, recomenda-se a junção da seguinte informação/documentação:

- *Eventual regulamento interno que regula a atribuição do prémio de produtividade;*
- *Indicação expressa dos critérios/objetivos a cumprir na determinação da (não) atribuição do referido prémio;*
- *Indicação expressa, de forma concreta e objetiva, dos critérios/objetivos não cumpridos pela trabalhadora ora queixosa, que levaram à não atribuição do prémio em apreço;*
- *Informação/documentação considerada pertinente para a análise do presente processo.*

Face ao exposto, tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de março, solicita-se que, no prazo de dez dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente.

Com os melhores cumprimentos (...)

1.5. Na sequência da notificação efetuada pela CITE, veio a entidade empregadora, por correio eletrónico datado de 19.12.2019, esclarecer o que a seguir se transcreve:

"(...) Exmos. Senhores,

Em resposta ao v/ ofício de 29/11/2019 referente ao Proc. n.º 5019/QX/2019, vimos pelo presente mail remeter cópia do regulamento para a atribuição de prémio de produtividade - ... "...".

Mais se esclarece que o mencionado prémio de produtividade, resulta de uma iniciativa da sociedade empregadora (...), como forma de premiar a produtividade dos seus operadores de ... que prestem serviço em ... onde foram implementadas áreas de ... denominadas de "...", com um conseqüente aumento de tarefas a desempenhar por esses trabalhadores, conforme resulta do regulamento do mencionado prémio.

Não corresponde à verdade que o "... entregue trimestralmente à ..." uma determinada quantia para "distribuir" pelos seus trabalhadores em prémios de €250,00/cada. Aliás, ainda que o trabalhador cumpra os requisitos de atribuição do prémio, o seu valor varia em função da antiguidade desse trabalhador na empresa.

No caso concreto da trabalhadora ..., conforme já foi a mesma informada, após a avaliação trimestral ao desempenho desta, constatou-se que esta não cumpriu com os critérios definidos para a atribuição do prémio de produtividade, nomeadamente, com diversas faltas de cumprimento das tarefas, tanto inerentes ao ..., como as inerentes à área de ... "...".

Assim, reitera-se que a não atribuição do prémio de produtividade à trabalhadora ... não configura nenhuma forma de discriminação desta para com as colegas. Pois, de contrário, da sua atribuição resultará que a trabalhadora estará mais motivada e mais produtiva, o que é o objetivo que se visa alcançar com o mencionado prémio.

Caso se julgue necessário, estaremos disponíveis para prestar todos os esclarecimentos adicionais considerados pertinentes.

Com os nossos melhores cumprimentos, (...)"

1.6. Do processo constam ainda, os seguintes elementos:

- Regulamento para atribuição de Prémio de Produtividade – ... "...";
- Descrição de Funções – Operador de ...;
- Descrição de Funções – ...;

- Procuração Forense;
- Ofício datado de 21.10.2019, remetido pela Entidade Empregadora ao Ilustre Mandatário da Trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

2.2. 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 inspetiva 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.

2.3. E, nos termos da alínea f) 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, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.5. O artigo 141.º do Tratado da União Europeia consagra o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor e constitui um importante aspeto do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

2.6. No âmbito do ordenamento Jurídico Português, e em sintonia com os princípios da União Europeia, prevê o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.7. O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra que os pais e às 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.

O seu n.º 3, 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. Já o n.º 4, estabelece que a lei regula 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.

2.8. Como corolário das disposições comunitárias e constitucionais, mormente o n.º 2 do artigo 68.º da CRP, o artigo 33.º do Código do Trabalho, consagra a Maternidade e a Paternidade como valores sociais eminentes.

2.9. Para o efeito, o Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e pela Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, materializa os princípios e normas que regulam a proteção da parentalidade - artigos 33.º a 65.º e estabelece as disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, nos artigos 23.º a 32.º.

2.10. Com efeito, preconiza o artigo 35.º do CT, que a proteção da parentalidade se materializa, nomeadamente através do direito a falta para assistência a filho/a.

2.11. E, reza o artigo 49.º do CT que o/a trabalhador/a pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2.12. Nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, as faltas para assistência a filho/a não determinam a perda de quaisquer direitos (v.g. quanto à antiguidade, promoções na carreira, atribuição de prémios), salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

2.13. Por outra via, o artigo 24.º do CT, consagra o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às condições de trabalho, não podendo o/a trabalhador/a ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, em razão da sua situação familiar e, concretamente, no que respeita à retribuição **e outras prestações patrimoniais**, cabendo ao Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2.14. Com efeito, importa chamar à colação o disposto no artigo 23.º do Código do Trabalho, donde são explanados os conceitos de discriminação.

Nestes termos, dita aquele artigo que se considera 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. Por discriminação indireta, entende-se, 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 obviamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

2.15. Preconiza o artigo 25.º do Código do Trabalho, que o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta em razão de qualquer fator de discriminação, cabendo a quem alega a discriminação indicar o/a trabalhador/a em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

2.16. É de salientar o aditamento do artigo 35º-A ao Código do Trabalho, introduzido pela Lei nº 90/2019, de 4 de setembro, que proíbe qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. O mesmo artigo esclarece que se incluem na proibição, as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de progressão de carreira.

2.17. A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere ao trabalhador/a o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito - *vide* artigo 28.º do Código do Trabalho.

2.18. No caso em apreço, alega a trabalhadora ser discriminada na atribuição do prémio de produtividade, pago trimestralmente, pelo facto de: "*(...) esporadicamente ter de acompanhar a sua filha ao hospital, uma vez que padece de doença crónica que, a espaços, motiva a necessidade de prestação de assistência inadiável, conforme documentação clínica que é pontualmente entregue na empresa (...)*".

2.19. Por outra via, advoga a entidade empregadora que a não atribuição do prémio de produtividade resulta do incumprimento dos critérios definidos para a sua atribuição, nomeadamente, "*(...) com diversas faltas de cumprimento das tarefas, tanto inerentes ao ..., como as inerentes à área de ... "..." (...)*".

Analisemos,

2.20. Da observação do documento "regulamento para a atribuição de Prémio de Produtividade - ...", remetido pela Entidade empregadora, resulta que o valor atribuído varia consoante a antiguidade dos/as trabalhadores/as e está dependente do cumprimento dos seguintes critérios:

- Cumprimento de todas as tarefas inerentes ao funcionamento do ..., descritas no anexo - "Descrição de funções - Operador de ...";
- Cumprimento de todas as tarefas inerentes à área de ..., descritas no anexo - "Descrição de Funções - ...";
- Ficarão excluídos da atribuição do presente prémio, os trabalhadores que tenham, no trimestre em avaliação, uma ou mais faltas injustificadas ao trabalho;
- Disponibilidade do operador para colmatar faltas de outros;

- Ausência de valores de falhas de caixa;

2.21. No tocante às funções de “Operador de ...”, afigura-se a existência de 19 tarefas.

2.22. No que concerne às tarefas inerentes à área de ... “...”, são 34 as que podem ser desempenhadas pela trabalhadora ora queixosa.

2.23. No total, são 53 as tarefas que podem ser realizadas pela trabalhadora.

2.24. Com efeito, é de entender que atendendo o elevado número de tarefas que podem ser realizadas pela trabalhadora, a simples invocação do incumprimento de tarefas que lhe estão adstritas, tanto inerentes ao ..., como as inerentes à área de ... “...” é demasiado vago, genérico e abstrato.

2.25. Assim, pese embora a empregadora venha referir que a não atribuição do prémio de produtividade não tenha qualquer índole discriminatória, a verdade é que tais alegações não permitem afastar os indícios de discriminação levantados pela trabalhadora.

2.26. Em bom rigor, da argumentação aduzida pela entidade empregadora não é possível aferir qual/quais das 53 tarefas que lhe estão adstritas, foi/foram incumpridas, ou cumprida/s de forma deficitária e em que dia/s houve esse incumprimento ou o cumprimento deficitário

2.27. Acresce referir que, quer daquilo que advoga a entidade empregadora, quer da análise do documento “regulamento para a atribuição de Prémio de Produtividade – ...”, não é possível verificar qual/quais o/s critério de medida, concreto/s e objetivo/s utilizado/s para a (não) atribuição do referido prémio.

2.28. Em suma, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja um nexo de causalidade entre as ausências ao trabalho por falta para assistência a filho/a e a não atribuição do prémio de produtividade por parte do empregador, porquanto este não justificou, como lhe competia, de forma concreta e objetiva os fundamentos que determinaram aquela decisão.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1. Existir indícios de prática discriminatória, praticada pela entidade empregadora ..., violadora do direito à igualdade no trabalho, em virtude do não pagamento do Prémio de Produtividade à trabalhadora ..., por faltas dadas para prestar assistência a filho, nos termos das disposições conjugadas da alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º, da alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º, do n.º 1 e 6 do artigo 25.º, do artigo 35.º - A e da alínea f) do n.º 1 do artigo 65.º, todos do código do trabalho.

3.2. De acordo com o previsto na alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março em conjugação com o n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, cumpre comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) o presente parecer uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo.

3.3. 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 o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE FEVEREIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

“A CTP vota contra o presente Parecer, por entender que não resulta da documentação junta ao processo que a não entrega do prémio de produtividade resulta das faltas dadas pela trabalhadora em virtude da assistência à sua filha”.