

PARECER N.º 300/CITE/2020

Assunto: Eventual discriminação em função do sexo – violação de direitos de parentalidade no acesso à promoção e carreira profissional

Processo n.º 4936-QX/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 18.11.2019, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., ..., a exercer presentemente funções na ..., a exposição que se transcreve:

«Eu, ..., ... desde 25-09- 2014, a desempenhar atualmente funções na ... venho por este meio solicitar o vosso apoio para resolução de uma situação de desigualdade e discriminação laboral, nomeadamente o meu não ingresso na categoria de ...

Fui admitida na ... através do Concurso da ... e ... (comprovativo em ANEXO 1).

Iniciei funções na ... a 26 de março de 2019, dado que me encontrava de baixa médica por gravidez de risco clínico, e posteriormente de Licença de Parentalidade. Informei a ... da minha situação particular, tendo-me sido dito pela ... (Técnica ...) que deveria somente iniciar funções após o gozo de todos os direitos constitucionalmente consagrados inerentes à gravidez/licença de Parentalidade, e que foi facto não implicaria qualquer tipo de perda/prejuízo. Assim, e de acordo com as indicações facultadas pelos Recursos humanos, iniciei funções o 26 março de 2019, no desempenho das minhas funções.

Atualmente:

- Sou detentora do título de ... desde 25-09-20 14 (conforme comprovativo da Ordem ... — em ANEXO II);

- Encontro-me a exercer funções de ... no ..., conforme consta no recibo de vencimento: ... — a exercer (ANEXO III);

- Encontro-me a exercer funções de ... na ... com a aprovação/aval da chefia de ...e Coordenador da Unidade ...;

- Encontrava-me a exercer funções de ... no ... aquando da publicação, em Diário da República. do Despacho N.º ... de ... 2019 —aditamento do número de postos de trabalho para efeitos de atribuição do suplemento remuneratório — atribuídas 873 vagas para a ... (ANEXO IV);

- Encontrava-me a exercer funções de ... no ... aquando da publicação, em Diário da República, do Despacho N.º ... de ... 2019 (Altera o Despacho n.º ... (...-aditamento do Despacho n.º ...), publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º ..., de ... de 2019). (ANEXO V)

Assim sendo, entendo reunir todas os requisitos definidos administrativamente para a atribuição da categoria de ... pelo que não compreendo o motivo da minha exclusão/ não transição para a categoria de ...

De referir ainda que:

Os ... admitidos no concurso supracitado, transitaram para a categoria de ..., inclusive aqueles que apresentavam posição inferior à minha na lista de colocados:

- Antes de iniciar funções na ..., estava a trabalhar na ... onde já me havia sido atribuído o suplemento de ..., conforme comprovativa em anexo (ANEXO VI).

Em suma, neste momento sinto-me lesada/discriminada por ainda não ter transitado para a categoria de ..., levando-me a crer que possivelmente estarei a ser prejudicada pelo facto de ter sido mãe, ter tido uma filha e ter gozado dos meus direitos,

Assim, solicito o vosso apoio para a resolução desta situação, dado já ter contactado via e-mail a ... (ANEXO VII) + ... a solicitar esclarecimentos, mas sem ter obtido resposta até ao momento».

1.2. Enviado à entidade empregadora o ofício n.º 2657/2019, em 27.11.2019, para que esta exercesse o direito ao contraditório caso assim o desejasse, o mesmo obteve, a 18.12.2019, a seguinte resposta:

«Processo n.º 4936-QX/2019 CITE – ...

Tendo por referência o assunto melhor identificado em epígrafe e em resposta à V. comunicação, a qual solicita a pronúncia desta ... sobre a queixa apresentada pela trabalhadora do ..., vimos pelo presente informar o seguinte:

- i. O Aviso n.º 2 ..., procedeu à abertura de procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores com ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, para o preenchimento de 774 postos de trabalho dos mapas de pessoal das diversas ..., na categoria de ..., da carreira ..., nos termos do Decreto-Lei n.º 248/2009.
- ii. O processo de atribuição do suplemento remuneratório de ... teve em vista os trabalhadores que, quando integrados na categoria de ..., desenvolvem o conteúdo

- funcional reservado aos ... detentores do título de ... a que se referem os n.ºs 2 dos artigos 9.º dos Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de setembro.*
- iii. *O artigo 3.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27.04, prevê que 'no ano de 2018, e para efeitos de pagamento do suplemento remuneratório previsto no n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, na redação conferida pelo presente decreto-lei, consideram-se os postos de trabalho a aprovar por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde, correspondentes ao levantamento do número de ... detentores do título de ... que, a 1 de janeiro de 2018, exerciam as funções a que se referem os n.ºs 2 dos artigos 9.º dos Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de setembro';*
- iv. *O Despacho n.º ..., de 10.05.2018, de S.E. o Ministro das Finanças e de S.E. a Secretária de Estado da Saúde, determinou, para a ..., um total de 873 postos de trabalho, os quais correspondem ao levantamento do número de ... detentores do título de ... que, a 01.01.2018, que exerciam as funções de ... (Cf. n.ºs dos artigos 9.º dos Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, ambos de 22.09).*
- v. *Tenha-se em conta que o início de funções nesta ... de diversas ..., em que se inclui a exponente, veio a verificar-se em data posterior a 1 de janeiro de 2018, precisamente por se encontrarem numa situação ao abrigo da proteção na parentalidade;*
- vi. *Face ao que antecede e reconhecendo a sensibilidade e relevância que as regras de proteção na parentalidade representa para todos os trabalhadores, em conjugação com as normas respeitantes à carreira de ... e reforçando-se a urgência na resolução de todas as situações semelhantes à aqui exposta, esta ... solicitou orientações e reapreciação das referidas situações à ..., pelo que logo que sejam recebida a resposta, a ... informará V. Exas., bem como as ... exponentes.*

*Com os melhores cumprimentos,
O Conselho Diretivo».*

1.4. Na sequência do comunicado supra, pela ..., esta Comissão enviou à ... o ofício 318/2020, datado de 04.02.2020, com o seguinte teor:

«ASSUNTO: Proc. n.º 4936/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, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos setores privado, público e cooperativo - artigo 2, ° 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:

‘Eu, ..., ... desde 25-09-2014, a desempenhar atualmente funções na ... (...), venho por este meio solicitar o vosso apoio para resolução de uma situação de desigualdade e discriminação laboral, nomeadamente o meu NÃO ingresso na categoria de ...

Fui admitida na ... através do Concurso da Carreira ... (...recrutamento 774 ... - AVISO n.º 10946/2015 e AVISO 9292/20 17), ficando colocada na posição número 285 (comprovativo em ANEXO 1).

Iniciei funções na ... a 26 de março de 2019, dado que me encontrava de baixa médica por gravidez de risco clínico e posteriormente de Licença de Parentalidade, Informe-me a ... da minha situação particular, tendo-me sido dito pelo ... (Técnica ...) que deveria somente iniciar funções após o gozo de todos os direitos constitucionalmente consagrados inerentes à gravidez! licença de Parentalidade, e que tal facto não implicaria qualquer tipo de perda! prejuízo. Assim, e de acordo com as indicações facultados pelos Recursos humanos iniciei funções a 26 março de 2019, no desempenho das minhas funções.

Atualmente:

- Sou detentora do título de ... desde 25-09-2014 (conforme comprovativo da Ordem dos ... - em ANEXO II);

- Encontro-me a exercer funções de ..., conforme consta no recibo de vencimento: ... - a exercer (ANEXO III);

- Encontro-me a exercer funções de ... na ... com a aprovação/aval da chefia ... e Coordenador da Unidade ...;

- Encontrava-me a exercer funções de ... na ... aquando da publicação, em Diário da República, do Despacho N.º ... de ... 2019 - aditamento do número de postos de trabalho para efeitos de atribuição do suplemento remuneratório - atribuídos 873 vagas para a ... (ANEXO IV);

- Encontrava-me a exercer funções de ... na ... aquando da publicação, em Diário da República, do Despacho N.º..., de ... 2019 (Altera o Despacho n.º5331-B, de 2019 (... -

aditamento do Despacho n.º ...), publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 104, de ... 2019), (ANEXO V)

Assim sendo, entendo reunir todos os requisitos definidos administrativamente para a atribuição da categoria de ... pelo que não compreendo o motivo da minha exclusão! Não transição para a categoria de ...

De referir ainda que:

- Os ... admitidos no concurso supracitado, transitaram para a categoria de ..., inclusive aqueles que apresentavam posição inferior à minha na lista de colocados;
- Antes de iniciar funções na ..., estava a trabalhar no ... onde já me havia sido atribuído o suplemento de ..., conforme comprovativo em anexo (ANEXO VI).

Em suma, neste momento sinto-me lesada/discriminada por ainda não ter transitado para a categoria de ..., levando-me a crer que possivelmente estarei a ser prejudicada pelo facto de ter sido mãe, ter tido uma filha e ter gozado dos meus direitos».

Em virtude da queixa apresentada, a CITE, através de ofício com a referência n.º 2657/2019, datado de 27.11.2019, contactou a Administração da ... com o objetivo de obter esclarecimentos quanto à questão levantada pela trabalhadora ora queixosa.

Sucedendo que, até à presente data, o ofício remetido por esta Comissão não mereceu uma resposta que esclarecesse as questões suscitadas.

Com efeito, esta Comissão remeteu para a Administração ... ofício datado de 27.11.2019 e recebido no dia seguinte, com o seguinte teor:

‘(...,) A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada.

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

‘Após contacto telefónico com jurista da CITE, decida avançar com o pedido de parecer acerca do assunto infracitado, e que em seguida passarei a descrever. Caso necessário, poderão contactar-me através do n.º (...). Autoriza ainda o contacto com a minha entidade patronal a fim de resolver esta situação. Assim:

Eu, ..., ... desde 25-09-2014, a desempenhar atualmente funções na ... (...) venho por este meio solicitar o vosso apoio para resolução de uma situação de desigualdade e discriminação laboral, nomeadamente o meu não ingresso na categoria de ...

Fui admitida na ... através do Concurso da Carreira ... (... recrutamento 774 ... - AVISO nº ... e AVISO ...), ficando colocada na posição número 285 (comprovativo em ANEXO 1).

Iniciei funções ... a 26 de março de 2019. dado que me encontrava de baixa médica por gravidez de risco clínico e posteriormente de Licença de Parentalidade. Informei a ... da minha situação particular, tendo-me sido dito pela ... (Técnica...) que deveria somente iniciar funções após o gozo de todos os direitos constitucionalmente consagrados inerentes à gravidez/licença

de Parentalidade, e que tal facto não implicaria qualquer tipo de perda/prejuízo. Assim, e de acordo com as indicações facultados pelos Recursos humanos, iniciei funções o 26 março de 2019, no desempenho das minhas funções.

Atualmente:

- Sou detentora do título de ... desde 25-09-2014 (conforme comprovativo da Ordem ... - em ANEXO II);

- Encontro-me a exercer funções de ... na ..., conforme consto no recibo de vencimento.' ... - a exercer (ANEXO III);

- Encontro-me a exercer funções de ... no ... com a aprovação/aval da ... e Coordenador da Unidade ...;

- Encontrava-me a exercer funções de ... na ... aquando da publicação, em Diário da República, do Despacho N.º ... de ... 2019 - aditamento do número de postos de trabalho para efeitos de atribuição do suplemento remuneratório - atribuídas 873 vagos para a ... (ANEXO IV);

- Encontrava-me a exercer funções de ... no ... aquando da publicação, em Diário da República, do Despacho N.º... de ... 2019 (Altera o Despacho n.º ... (... – aditamento do Despacho n.º ...), publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º ..., de ... de 2019). (ANEXO V)

Assim sendo, entendo reunir todos os requisitos definidos administrativamente para a atribuição da categoria de ... pelo que não compreendo o motivo da minha exclusão/ não transição para a categoria de ...

De referir ainda que:

- Os ... no concurso supracitado, transitaram para a categoria de ..., inclusive aqueles que apresentavam posição inferior à minha na lista de colocados; - Antes de iniciar funções na ..., estava a trabalhar no ... onde já me havia sido atribuído o suplemento de ..., conforme comprovativo em anexo (ANEXO VI).

Em suma, neste momento sinto-me lesada/ discriminada por ainda não ter transitada para a categoria de ..., levando-me a crer que possivelmente estarei a ser prejudicada pelo facto de ter sido mãe, ter tido uma filha e ter gozado dos meus direitos.

Assim, solicito o vosso apoio para a resolução desta situação, dado já ter contactado via e-mail a ... (ANEXO VII) + ... o solicitar esclarecimentos, mas sem ter obtido resposta até ao momento'.

Ora, dispõe o n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho (CT) que '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’,

A isto acrescenta o n.º 2, alínea c), do mesmo preceito que ‘o direito referido no número anterior respeita, designadamente, a retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir’.

Constitui violação muito grave o disposto naquele articulado – cf. artigo 24, º, n.º 5 do CT.

Entendendo o CT, como 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’ (artigo 23. º, n.º, alínea a) deste diploma legal), refere o artigo 25º, n.º 1 do CT que ‘o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n, º 1 do artigo anterior (ver supra)’.

Cabendo, ‘a quem alega discriminação, indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação’ (artigo 25. º, n, º 5 do CT), esta situação ‘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, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores’ (artigo 25º, n.º 6 do CT).

Nos termos do artigo 28, º do CT, a prática de um ato discriminatório lesivo de trabalhador pela entidade empregadora tem como consequência ‘o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito’.

Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3. º do Decreto-Lei n.º 76/201 2, de 26 de março, solicita-se que, no prazo de 10 dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente (...).’

Em resposta, a ... informou o seguinte:

‘Assunto Processo n.º 4936/QX/2019 — Queixada Trabalhadora, ...

Tendo por referência o assunto melhor identificado em epígrafe e em resposta à V, comunicação, a qual solicita a pronúncia desta ... sobre a queixa apresentada pela trabalhadora do ..., vimos pelo presente informar o seguinte:

1. O Aviso n.º ..., procedeu à abertura de procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores com ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituído,

para o preenchimento de 774 pastas de trabalho dos mapas de pessoal das diversas ..., na categoria de ..., da carreira ..., nos termos do Decreto-Lei n.º 248/2009.

II. O processo de atribuição do suplemento remuneratório de ... teve em vista os trabalhadores que, quando integradas na categoria de ..., desenvolvem o conteúdo funcional reservado aos ... detentores do título de ... a que se referem os n.ºs 2 dos artigos 9.º dos Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de setembro.

III. O artigo 3.º, n.º 3 da Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27 de abril, prevê que '(n)º ano de 2018, e para efeitos de pagamento do suplemento remuneratório prevista no n.º 3 do artigo 4.º da Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, na redação conferida pelo presente decreto-lei, consideram-se os postos de trabalho a aprovar por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Saúde, correspondentes ao levantamento do número de ... detentores do título de ... que, a 1 de janeiro de 2018, exerciam as funções a que se referem os n.ºs 2 dos artigos 9.º dos Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de setembro'.

IV. O Despacho n.º..., de ...2018, de SE. o Ministro das Finanças e de SE. a Secretária de Estado da Saúde, determinou, para a ... um total de 873 postos de trabalho, os quais correspondem ao levantamento do número de ... detentores do título de ... que, a 01.01.2018, que exerciam as funções de ... (cf. n.ºs 2 dos artigos 9.º dos Decretos-Leis n.ºs 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de setembro).

V. Tenha-se em conta que o início de funções nesta ... de diversas ..., em que se incluía expondente, veio a verificar-se em data posterior a 1 de janeiro de 2018, precisamente por se encontrarem numa situação ao abrigo da proteção no parentalidade.

VI. Face ao que antecede e reconhecendo a sensibilidade e relevância que as regras de proteção na parentalidade representa para todos os trabalhadores, em conjugação com as normas respeitantes à carreira de ... e reforçando-se a urgência na resolução de todas as situações semelhantes à aqui exposta, esta ... solicitou orientações e reapreciação das referidas situações à ..., pelo que logo que sejam recebida a resposta, a ... informará V. Exas., bem como as ... expondentes.

Com os melhores cumprimentos,

O CA».

Face ao exposto, nomeadamente ao exposto no ponto VI da resposta emitida pela ..., e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, solicita-se a V. Exas., no prazo de 10 dias úteis, a comunicarem o que tiverem por conveniente.

Com os melhores cumprimentos,
A Presidente»

1.3. Em 09.03.2020, rececionou esta Comissão uma carta registada com AR da Administração Central dos Serviços de Saúde (ACSS, IP) com a seguinte resposta:

«Queixa da trabalhadora ...

Relativamente ao assunto em epígrafe, leva-se ao conhecimento de V. Exa o seguinte:

- 1. O desenvolvimento do conteúdo funcional previsto nas alíneas j) a p) do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, por parte de ... detentores do título de ... conferido pela Ordem dos ..., conferia o direito à remuneração base do trabalhador, acrescida de um suplemento remuneratório de (euro) 150,00, que foi atribuído pelos serviços e estabelecimentos de ... em função de uma quota/ número de postos de trabalho, fixados nos termos dos Despacho n.º ... e Despacho n.º ...*
- 2. Relativamente ao ano de 2018, o Despacho n.º ..., publicado no Diário da República n.º 90, 1º Suplemento, 2.ª série de 10/5/2018 foi, substituído pelo Despacho n.º ..., de 30 de maio, em relação à totalidade de postos trabalho de ... para efeitos do abono do suplemento remuneratório estabelecido nos termos do Decreto-Lei n.º ..., sendo que o pagamento do suplemento remuneratório referente aos postos de trabalho ali identificados produz efeitos à data em que se tenha constituído o direito à sua percepção, a qual não podia ser anterior a 1 de janeiro de 2018.*
- 3. Competia, assim, a cada entidade confirmar/verificar e aferir dos requisitos para atribuição do suplemento em apreço, ou seja, a detenção do título de ... e o desenvolvimento do conteúdo funcional previsto nas alíneas j) a p) do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º ..., de 22 de setembro, o qual conferia o direito à remuneração base do trabalhador, acrescida de um suplemento remuneratório de (euro) 150,00.*
- 4. Quanto ao ano de 2019, e tendo presente o disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º ... de 27 de abril, que refere o suplemento remuneratório previsto no n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º ..., de 1 de novembro, na redação conferida por aquele decreto-lei, e a sua aplicação aos trabalhadores a que se refere o n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º ..., de 22 de setembro, a possibilidade de vir a ser pago o suplemento em questão, uma vez preenchidos e verificados, por cada entidade, os requisitos estabelecidos no Decreto-Lei n.º ..., de 27 de abril,*

dependeria da previsão e caracterização dos postos de trabalho no respetivo mapa de pessoal para o ano em questão (cf. resulta do n.º 2 do citado diploma, supratranscrito).

5. Assim, e para o ano de 2019, para além da verificação e aferição dos requisitos para atribuição do suplemento, competia a cada entidade apurar em que termos é que orçamentou e caracterizou os postos de trabalho que só podiam ser preenchidos por ... que detivessem o título de ... e desenvolvesse o conteúdo funcional previsto nas alíneas j) a p) do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º .../2009, de 22 de setembro, em termos da previsão resultante do respetivo mapa de pessoal para o corrente ano. Ou seja, seria o mapa de pessoal de cada uma das entidades que deveria comportar a informação necessária respeitante aos ... que desenvolvessem o conteúdo funcional previsto nas alíneas j) a p) do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro para efeitos do pagamento do suplemento em apreço, devendo os requisitos para atribuição do referido suplemento ter sido confirmados/verificados por cada entidade e não por esta ...

6. A confirmação em apreço deveria ocorrer aquando da execução do orçamento para 2019. Assim, nesta data, se encaminha o v/ofício acima referido para a entidade competente, ou seja, a ...

O CD».

1.4. Tendo em conta que a Administração ... devolveu o processo da ora queixosa à ..., foi enviado a esta entidade o ofício n.º 995/2020, de 30.04.2020, com o seguinte teor:

«ASSUNTO: Processo n.º 4936-QX/2019

Queixa da Trabalhadora: ...

Com referência ao assunto mencionado em epígrafe, e nos termos da alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, na sequência de carta rececionada por esta Comissão, em 09.03.2020, pela ..., e rematando a mesma que «nesta data se encaminha o V. ofício acima referido [...] para a entidade competente, ou seja, a ...», vimos por este meio contactar V. Exas. no sentido de apurar se já foi regularizada a queixa exposta pela trabalhadora supra identificada.

Relembra-se que a mesma enforma uma discriminação em função do sexo, nomeadamente, da maternidade, na igualdade de acesso à promoção de categoria profissional, nos termos dos artigos 24.º e ss do Código do Trabalho.

Face ao exposto e tendo em conta as atribuições da CITE, solicita-se que nos comuniquem o que tiverem por conveniente no prazo de 10 dias úteis.

*Com os melhores cumprimentos,
[A Presidente]».*

1.5. Até à presente data, ainda não rececionou, a CITE, qualquer resposta da destinatária.

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 a esta 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 vertido 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 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; c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade; d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado».

2.6. O n.º 2 do mesmo preceito legal acrescenta que constitui ainda discriminação «a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação».

2.7. 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).

2.8. O direito supra mencionado refere-se, designadamente, ao acesso «a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissional de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática», bem como «a retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir» - cf. alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 24.º do CT.

2.9. Sublinhe-se que nada disto obsta à aplicação de disposições relativas à especial proteção da gravidez, parentalidade [...] e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar – cf. alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do CT.

2.10. A proibição de discriminação, consubstanciada no artigo 25.º do CT, esclarece que «o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta» - n.º 1 – constituindo uma contraordenação muito grave a violação deste preceito – n.º 8.

2.11. Os números 5 e 6 do mesmo artigo referem que «cabe a quem alega a discriminação indicar o/s trabalhador/es em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação», sendo isto aplicável «em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho», *vide*, por motivo de licenças de parentalidade ou faltas para assistência a menores.

2.12. De acordo com o artigo 28.º do CT, «a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador [...] confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito».

2.13. Refiram-se ainda, a este propósito [da igualdade e não discriminação, em concreto, em função do sexo], os artigos 30.º e 31.º do CT, intitulados «Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação» e «Igualdade de condições de trabalho», respetivamente.

2.14. O artigo 30.º dispõe que «a exclusão ou restrição de acesso de [...] trabalhador em razão do sexo a determinada atividade [...] constitui discriminação em função do sexo» (n.º 1), constituindo – a violação deste preceito – uma contraordenação muito grave (n.º 4).

2.15. Quanto ao artigo 31.º, estabelece que «os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo» (n.º 1), acrescentando que «a igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual: a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida; b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma» (n.º 2). Sendo que «os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo» (n.º 5), constituindo contraordenação muito grave a violação do n.º 1 e contraordenação grave a violação do n.º 5, de acordo com o n.º 6 deste preceito.

2.16. De realçar que o n.º 4 do mesmo artigo refere que «as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores».

2.17. O que, atento o caso em concreto, remete para os números 4 (alínea d) e 5 do artigo 65.º do CT: «A licença parental, em qualquer das suas modalidades, termina com a cessação da situação que lhe deu origem, devendo ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias» e «no termo de qualquer situação de licença, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo fazê-lo na primeira vaga que ocorrer na empresa, ou - se esta não se verificar – no termo do período previsto para a licença», respetivamente.

2.18. Sublinhe-se o referido no artigo 35.º A do CT, intitulado «Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade», que dispõe expressamente: «1 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. 2 - Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira».

2.19. Por fim, embora não menos importante, o artigo 65.º/1 do CT, que refere: «1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de: a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez [...] d) Licença parental, em qualquer das modalidades».

2.20. No caso em análise, a trabalhadora/queixosa refere que desempenhava a função de ... na organização ... do ..., incluída no âmbito da ... desde 26.03.2019, após ter gozado da licença de parentalidade, na sequência de uma gravidez de risco clínico, que a obrigou a estar de baixa médica.

2.21. Acrescenta que, já no exercício dessas funções, foi publicado, em Diário da República, o Despacho relativo ao aditamento do número de postos de trabalho, para efeitos de atribuição do suplemento remuneratório, na sequência do qual foram atribuídas 873 vagas para a ...

2.22. Adianta também que se encontrava a exercer essas mesmas funções profissionais, nesse mesmo local de trabalho, aquando da publicação, em Diário da República, do Despacho que alterou o diploma referido no ponto anterior.

2.23. Desta forma, e reunindo todos os requisitos para a categoria profissional de ... (e respetivo acréscimo remuneratório, no valor de 150 euros/mês), questiona a trabalhadora porque não transitou para essa mesma categoria, cujas funções já eram por si exercidas no anterior local de trabalho, ou seja, as de ...

2.24. Sendo que, o único aspeto que modificou as circunstâncias em que se encontrava a trabalhadora no anterior local de trabalho e no presente, foi o facto de entrar de baixa médica por gravidez de risco, seguida do gozo da licença parental a que tinha direito por lei.

2.25. Solicitado a comunicar o que tivesse por conveniente, no âmbito do exercício do direito ao contraditório por esta Comissão, nunca – o ... – coloca a matéria de facto alegada pela trabalhadora em causa, limitando-se a remeter a questão para a ..., entidade que procedeu à seleção dos/as profissionais, de acordo com as vagas que lhe foram disponibilizadas.

2.26. Contudo, a ... – ao ver-se confrontada com esta situação – limita-se a devolvê-la ao atual empregador da trabalhadora ora queixosa, a ...

2.27. Com efeito, também a ... referiu que era competência da ... determinar quais os/as trabalhadores/as que estavam em condições de adquirir a categoria profissional de ..., acompanhada do respetivo acréscimo remuneratório, nunca tendo questionado a narrativa alegada pela queixosa, ou o facto de esta enformar uma situação discriminatória em função do sexo, nomeadamente, da violação dos

direitos de parentalidade no acesso às condições de emprego – cf. artigo 24.º/2/a) do CT.

2.28. Em suma:

- A trabalhadora alega que se encontrava na mesma situação objetiva dos seus pares para ser selecionada para a categoria de ..., sendo o seu vencimento aumentado em conformidade;
- Sendo que, as únicas ocorrências que obstaram a que essa seleção tivesse lugar foram a baixa clínica por gravidez de risco e o consequente gozo da licença parental, ambas previstas na lei como situações que não determinam a perda de quaisquer direitos;
- Pelos documentos apensos ao processo, é possível verificar que a queixosa reúne as condições por si alegadas como pré-requisito à seleção para ...
- O objeto da queixa ora em análise prende-se, precisamente, com o facto de, mesmo reunindo todas as competências necessárias à seleção, a trabalhadora se ter visto preterida da mesma;
- Quando teve oportunidade de se pronunciar sobre a matéria, a ... – entidade que recebeu as candidaturas e se encontrava apta a fazer a seleção – não o fez;
- A trabalhadora junta ao processo os nomes dos 873 colegas que preencheram as ditas vagas;
- O empregador não provou, como lhe cabia segundo o artigo 31.º/5 do CT, que o critério em que assentou a seleção por si realizada não teve por base quaisquer atos discriminatórios.

2.29. Subsumindo os factos à lei, a trabalhadora ora queixosa, que tinha direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso à promoção e carreira profissional, designadamente, no respeitante aos critérios de seleção para a categoria de ..., viu-se preterida - em benefício dos/as seus/suas

colegas - por se encontrar no exercício de um direito decorrente do facto de ser mãe.

2.30. Pelos factos expostos e documentação apensa ao processo pela trabalhadora se conclui que a ora requerente é alvo de discriminação em função do sexo, nomeadamente, por violação dos direitos de parentalidade no acesso à promoção e carreira profissional, pelo que se recomenda que a ... reveja e altere a categoria profissional da trabalhadora, de forma a que esta coincida com os direitos que a queixosa tinha à data em que apresentou baixa clínica por motivo de gravidez de risco, de acordo com o artigo 65.º/1-alíneas a) e d) do CT.

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 à promoção e carreira profissional da trabalhadora ... por não a ter incluído no concurso que lhe reconheceria a qualificação de ... e conseqüente aumento no vencimento no valor de 150 euros mensais.

3.2. Em consonância, a CITE recomenda à ... que reveja e altere a categoria profissional da trabalhadora, de forma a que esta coincida com os direitos que a queixosa tinha à data em que apresentou baixa clínica por motivo de gravidez de risco, de acordo com o artigo 65.º/1-alíneas a) e d) do CT.

3.3. De referir ainda que, 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.

3.4. Remeter o presente parecer à **Inspeção Geral para as Atividades de Saúde (IGAS)**, enquanto entidade com competência contraordenacional para o caso em apreço.

3.5. Dar conhecimento do presente parecer às partes interessadas.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE COM O VOTO CONTRA DA CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL EM 24 DE JUNHO DE 2020**