

## PARECER Nº 131/CITE/2021

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

Processo n.º 2165-QX/2019

### I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu, em 05.03.2019 e 19.05.2019 exposição e pedido de intervenção, remetidos pela trabalhadora ..., cujo teor se reproduz, infra:

*“Bom dia,*

*Gostaria de esclarecimentos sobre o que fazer com este assunto,*

*(...)*

*1. Terminei o Curso ... em setembro de 2014, sendo detentora do título desde dezembro de 2014 e tendo desempenhado a partir dessa data funções de ...*

*2. Em 19 de dezembro de 2017, entrei de licença de maternidade tendo terminado a mesma em 31 de julho de 2018.*

*3. O decreto-Lei n.º 27/2018 de 27 de abril, veio fixar o montante de suplemento remuneratório devido aos trabalhadores com a categoria de ... que desenvolvam o conteúdo funcional reservado aos ..., pois as competências especializadas representam um benefício em termos de cuidados de ..., e a mais-valia que resulta desta competência científica, técnica e humana deve-se traduzir em termos remuneratórios. Este suplemento foi-me atribuído pelo ... em maio de 2018 com retroativos desde janeiro desse mesmo ano.*

*4. O procedimento concursal para a categoria de ..., aberto pelo Aviso n.º .../2015, publicado em Diário da República, 1.º suplemento, 2.ª série, n.º ..., de 25 de setembro de 2015, para o preenchimento de 774 postos de trabalho dos mapas de pessoal das diversas Administrações ..., permitiu-me ser colocada em número 142 dos 10568 candidatos admitidos, segundo a lista de*

*ordenação e classificação dos candidatos do mesmo concurso, tendo iniciado funções a dia 3 de setembro de 2018 na ...*

*5. Após reunião com Vogal ..., ..., em janeiro de 2018, para a seleção das vagas disponíveis do ... e para garantir uma boa transição (estando de licença de maternidade), fui entregar cópia do cartão da Ordem dos ... (Cédula Profissional) e cópia do diploma de especialidade e mestrado aos recursos humanos do ....*

*6. No dia 04 de outubro de 2018 fui contactada pela responsável da área dos recursos humanos para submeter o pedido de atribuição de suplemento de ... especialista, tendo respondido no mesmo dia pelas 14h45, com toda a documentação requerida.*

*7. Após vários contatos para os recursos humanos do ... para aferir as razões do atraso do pagamento do suplemento, a informação obtida era que aguardavam resposta dos serviços da ARS .... Sem obter mais resposta contatei diretamente os recursos humanos da ARS ..., onde fui informada telefonicamente pela ... que não iria receber o suplemento de especialista uma vez que não constava da lista de especialistas, em maio de 2018.*

*8. Atualmente, no ..., continuo a desenvolver o conteúdo funcional reservado aos ... especialistas.*

*9. Todas as colegas que conheço e que entraram no mesmo concurso recebem o suplemento de ... especialista.*

*10. O artigo 107.º da Lei n.º 35/2014 define que as licenças por maternidade não determinam a perda de quaisquer direitos, e define que se o ato da posse de um lugar que deva ocorrer durante o período da licença (como foi o caso) é transferido para o termo da mesma, produzindo todos os efeitos, designadamente antiguidade e retribuição.*

*11. Ainda hoje não recebo o suplemento de especialista (...)"*

**1.2.** Através de ofício datado de 25.06.2019, a CITE deu conhecimento à entidade empregadora, Agrupamento de ..., do teor da queixa apresentada, solicitando que se pronunciasse em 10 dias úteis.

**1.3.** Na sequência da notificação efetuada pela CITE, a entidade empregadora por ofício datado de 03.07.2019, informou esta Comissão de que estavam a analisar e a apreciar a queixa apresentada e que, assim que possível, iriam promover a devia resposta.

**1.4.** Em 05.09.2019, perante a ausência de qualquer resposta, a CITE, notificou a entidade empregadora do seguinte:

*“(... ) ASSUNTO: Proc. n.º 2165/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, através de ofício datado de 26.06.2019, foram V. Exas., notificados para procederem em obediência ao princípio do contraditório.*

*Através de ofício datado de 03.07.2019, comunicaram v. exas., que estariam a analisar o assunto, pelo que, dentro da brevidade possível, emitiriam uma resposta.*

*Sucedo que, até à presente data, esta Comissão não foi notificada de qualquer resposta, pelo que, mais uma vez, 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, se solicita que, no prazo de dez dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente.*

*Por último, aproveitamos para informar, caso a resposta não seja promovida dentro do prazo indicado, a CITE emitirá parecer com a informação disponível.*

*Com os melhores cumprimentos, (...).*

**1.5.** A entidade Empregadora Agrupamento ..., não mais respondeu à CITE, pelo que através do ofício n.º 2663/2019, recebido em 02.12.2019, a CITE contactou a Administração Regional de ..., nos termos que se transcrevem:

*“(...) 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:*

*“(...) **ver ponto 1.1.** (...)”.*

*Em virtude da queixa apresentada, a CITE através de ofício com a referência n.º 1515/2019, datado de 25.06.2019 e de ofício com a referência n.º 2001/2019, datado de 05.09.2019 contactou o Agrupamento de ..., com o objetivo de obter esclarecimentos quanto à questão levantada pela trabalhadora ora queixosa.*

*Sucedem que, até à presente data, os ofícios remetidos por esta Comissão não mereceram uma resposta que visasse esclarecer as questões suscitadas.*

*Com efeito, e considerando as atribuições dessa Administração Regional, nomeadamente a de “Assegurar o planeamento regional de recursos humanos, financeiros e materiais, incluindo a execução dos necessários projetos de investimento, das instituições e serviços prestadores de cuidados de saúde, supervisionando a sua afetação”, somos pelo presente ofício a solicitar a seguinte informação que consideramos pertinente para análise do caso em apreço:*

*A trabalhadora, na queixa apresentada na CITE, informa que se encontrou no gozo de licenças no âmbito da parentalidade entre dezembro de 2017 e julho de 2018.*

*Mais esclarece a exponente que, em virtude de ser admitida em procedimento concursal, aberto pelo Aviso n.º .../2015, publicado em Diário da República, 1.º suplemento, 2.ª série, n.º ..., de 25 de setembro de 2015, em janeiro de 2018 se deslocou ao ..., com o objetivo de escolher a vaga*

*pretendida dentro daquele ..., bem como, entregar cópia do cartão da ordem de ... (cédula profissional), cópia do diploma da especialidade e mestrado nos recursos humanos.*

*A trabalhadora iniciou funções na ... em 03.09.2019, desempenhando funções de ... desde essa altura, sem, contudo, receber o respetivo suplemento de especialista.*

*Por último, esclarece a trabalhadora que após contato com essa Administração Regional, foi informada que não se encontrava a receber o referido suplemento, por não constar da lista de especialistas de maio 2018.*

*Ora, não se compreende a informação emitida por essa edilidade, atendendo a que a trabalhadora, em maio de 2018 recebeu do ..., o pagamento do respetivo subsídio de especialista com retroativos a janeiro de 2018.*

*Acresce que todos/as os/as trabalhadores/as do conhecimento da trabalhadora ora queixosa e admitidos no mesmo procedimento concursal que esta, encontram-se a receber o suplemento de especialista, à exceção trabalhadora ora queixosa, que, tanto quanto se sabe, era a única que se encontrava a gozar de licença parental, aquando da publicação da lista de especialistas de maio de 2018.*

*Face ao exposto, e 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 (...)."*

**1.6.** Por ofício datado de 18.12.2019 a Administração Regional de ... respondeu nos termos que se transcrevem:

*"Assunto Processo n.º 2165/QX/2019 — Queixa da Trabalhadora: ...*

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

*i. O Aviso n.º 10946-A/2015, 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*

*Administrações Regionais de Saúde, na categoria de ..., da carreira especial de ..., nos termos do Decreto-Lei n.º 248/2009.*

*ii. O processo de atribuição do suplemento remuneratório de ... especialista teve em vista os trabalhadores que, quando integrados na categoria de ..., desenvolvem o conteúdo funcional reservado aos ... detentores do título de ... especialista a que se referem os n.os 2 dos artigos 99 dos Decretos-Leis n.º 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 “(n)º 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 especialista 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.º 247/2009 e 248/2009, ambos de 22 de setembro” (destaque nosso);*

*iv. O Despacho n.º 4590-A/2018, 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 especialista que, a 01.01.2018, que exerciam as funções de ... especialista (Cfr. n.s 2 dos artigos 9.º dos Decretos-Leis n.º 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 seja recebida a resposta, a ... informará V. Exas., bem como as ... exponentes (...).”*

**1.7.** Em virtude da resposta da Administração Regional de ..., a CITE através de ofício datado de 04.02.2020 e 19.05.2020, solicitou à Administração Central do ..., que se pronunciasse.

**1.8.** Por ofício recebido em 20.11.2020, a Administração Central do ..., pronunciou-se nos seguintes moldes:

*“Assunto: Queixa da Trabalhadora ... (Proc. N.º 2165/QX/2019)*

*Reportando-nos ao teor das comunicações em referência que nos mereceram a melhor atenção e pedindo desde já desculpa pelo lapso temporal entretanto decorrido, cumpre informar V. Exa. do entendimento que, acerca da matéria em causa, tem vindo a ser defendido nestes Serviços, que foi já objeto de comunicação à Administração Regional de ... e que é o seguinte:*

*“Relativamente ao assunto em epígrafe, e às questões colocadas no v/ofício n.º 9488/20 19<sup>1</sup> cumpre começar por referir que não se alcança a direta relação da normas relativas à proteção na parentalidade com a aplicação do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio, o qual, em termos de norma transitória para a nova estrutura de carreira, tem por base a situação existente á data da sua entrada em vigor.*

*Com efeito, e no que concerne à transição para a categoria de ... especialista, os requisitos cumulativos tinham de se verificar a 31/05/2019 e estavam relacionados, isso sim, com o disposto no artigo 2.º e n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27 de abril.*

*Assim sendo, e reiterando junto de V. Exa o parecer da Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego quanto aos direitos dos trabalhadores que se encontram abrangidos pela proteção na parentalidade, informa-se do 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 especialista 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 saúde do Serviço Nacional de Saúde em função de uma quota/número de postos de trabalho, fixados nos termos dos Despacho n.º 4590-A/2018 e Despacho n.º 5331-B/2019.*

*2. Relativamente ao ano de 2018, o Despacho n.º 4590-A/2018, publicado no Diário da República n.º ..., 1º Suplemento, 2.ª série de 10/5/2018 foi, substituído pelo Despacho n.º 5331-812019, de 30 de maio, em relação à totalidade de postos trabalho de ... especialistas para efeitos do abono do suplemento remuneratório estabelecido nos termos do Decreto-Lei n.º 27/2018, sendo que o pagamento do suplemento remuneratório referente aos postos de trabalho ali identificados produz*

---

<sup>1</sup> E-84082/2019



*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 a cada serviço/entidade confirmar/verificar e aferir dos requisitos para atribuição do suplemento em apreço ou seja, a detenção do título de ... especialista 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 248/2009, 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 27/2018 de 27 de abril, que refere o 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 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 247/2009, 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 27/2018, de 27 de abril, dependeria da previsão e caracterização dos postos de trabalho no respetivo mapa de pessoal para o ano em questão (cfr. resulta do n.º 2 do citado diploma, supra transcrito).*

*5. Assim, e para o ano de 2019, para além da verificação e aferição dos requisitos para atribuição do suplemento, competia, também, a cada serviço/entidade apurar em que termos é que orçamentou e caracterizou os postos de trabalho a preencher por ... com o título de ... especialistas e desenvolvesse 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, em termos da previsão resultante do respetivo mapa de pessoal para o corrente ano. Ou seja, era 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 246/2009, 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 Administração Central ...*

*6. Do que antecede, cabia a essa Administração Regional de Saúde, e naqueles termos, eleger os ... em causa.*

*7. Ainda assim, sempre se dirá que o procedimento concursal foi aberto para a categoria de ..., só podendo ser ocupados, nos mapas de pessoal dessa Administração Regional de Saúde, lugares daquela categoria. O facto de existirem candidatos aprovados que, no entanto, em outros serviços ou estabelecimentos de saúde do Serviço Nacional de Saúde vinham já auferindo o suplemento de especialista, tal facto não constituía condição sine qua non para que os mesmos viessem a englobar*



*o universo dos ... dessa Instituição a quem se aplicou o artigo 2.º e 3.º do Decreto-Lei n.º 27/2018, de 27 de abril, pois, competia a essa Administração Regional de Saúde determinar quem devia integrar esse universo (...).*

**1.9.** Na sequência da resposta da Administração Central ..., supratranscrita, a CITE, através de ofício datado de 03.12.2020, solicitou à Administração Regional de Saúde de ..., que se pronunciasse, o que fez, através de ofício datado de 11.01.2021, conforme se transcreve:

*“(...) Assunto: Processo n.º 2165/QX/2019  
Queixa da Trabalhadora ...*

*Na sequência do Ofício dirigido por V. Exa. a esta Administração Regional de Saúde (doravante ARS), sobre a profissional ..., o qual mereceu a nossa melhor atenção, serve o presente para informar que a profissional se encontra integrada na carreira especial de ..., categoria de ..., carreira e categoria para o qual foi desenvolvido o procedimento concursal publicitado através do Aviso n.º .../2015 de 25 de setembro, através do qual a profissional foi integrada no mapa de pessoal da ARS- ....*

*Não obstante, é do conhecimento desta ARS a pretensão da profissional de transição para a categoria de ... no âmbito da aplicação do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio.*

*Mais informamos que, carecendo ainda de resolução a aplicação dos regimes da carreira especial de ..., nomeadamente a transição para a categoria de ..., de profissionais que ingressaram nesta ARS, através do procedimento concursal com o Aviso n.º .../2015 de 25 de setembro, após 01-01-2018, nomeadamente, por se encontrarem em situações de licença de parentalidade, (enquadrando-se a ... neste grupo), remeteu esta ARS um ofício ao Chefe de Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Saúde, expondo as situações apresentadas, aguardando-se, até à data, a devida apreciação.*

*De ressaltar, que através do Despacho n.º .../2018 de 10 de maio de 2018, foram aprovados 873 postos de trabalho de ... para esta ARS, correspondentes ao levantamento do número de ... detentores do título de ... que, a 1 de janeiro de 2018, exerciam as funções de ... nesta ARS, quota essa que a ARS se encontra obrigada a cumprir.*

*No entanto, confrontada esta ARS, com um número superior de profissionais que reúnem os requisitos para o acesso à categoria de ..., ao número previsto naquele Despacho, solicitou a alteração do número de postos de trabalho para a categoria de ..., nos termos do n.º 2 do Despacho n.º .../2018 de 10 de maio de 2018, o que não veio a refletir-se no Despacho n.º .../2019 de 30 de maio de 2019, nem no Despacho n.º .../2019 de 19 de setembro.”*

## 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.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com*

*base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Com o fim de evitar a discriminação contra as mulheres por causa do casamento ou da maternidade e de garantir o seu direito efectivo ao trabalho, os Estados Partes comprometem-se a tomar medidas apropriadas para: a) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)."*

**2.5.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.6.** Estabelece o artigo 6.º n.º 1 do Tratado da União Europeia que a União Europeia reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos fundamentais da União Europeia, de 7 de dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de dezembro de 2007, em Estrasburgo, atribuindo-lhe o mesmo valor jurídico dos Tratados.

**2.7.** E, prevê a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no artigo 23.º que *“Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.*

*O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado”.*

**2.8.** Em sintonia, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.*

**2.9.** A Diretiva 2006/54/CE do parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres e domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), Considerando (23) qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo.”

**2.10.** O Ordenamento Jurídico Português, em consonância com os princípios da União Europeia, prevê no 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.

**2.11.** O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes e aos pais e às mães o 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.

Já 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.

**2.12.** Paro 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 33º a 65º e estabelece as disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, nos artigos 23º a 32º.

**2.13.** Com efeito, a licença parental, em qualquer das suas modalidades é um direito que materializa a proteção na parentalidade – artigo 35.º n.º 1 alínea c) do Código do Trabalho.

**2.14.** De acordo com o artigo 65.º n.º 1 alínea c) do Código do Trabalho a licença parental inicial, não implicam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

**2.15.** Dispõe ainda, o n.º 5 do referido artigo 65.º do Código do Trabalho que, no termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o/a trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.

**2.16.** No mesmo sentido, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho encontra-se postulado no artigo 24.º/1 do CT, determinando que: «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 contra-ordenação muito grave (n.º 5 do mesmo artigo).

**2.17.** 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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.

**2.21.** 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.

**2.22.** 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).

**2.23.** 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.

**2.24.** 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».

**2.25.** Acrescenta-se que 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.

### **III – O Caso Concreto**

**3.1.** No caso em apreço, a trabalhadora vem apresentar queixa, por se sentir discriminada em função do sexo, em virtude do gozo de direitos relacionados com a maternidade.

**3.2.** Para o efeito, a trabalhadora alega que concorreu a um Procedimento Concursal para o preenchimento de 774 postos de trabalho do mapa de pessoal das diversas Administrações Regionais de Saúde, tendo sido colocada na posição 142.<sup>a</sup>, iniciando funções em 03.09.2018 na Unidade de ...

**3.3.** Entre 19.12.2017 e 31.07.2018 a trabalhadora gozou de licença Parental inicial.

**3.4.** Com efeito, apesar de se encontrar de licença, a trabalhadora em janeiro de 2018 entregou no serviço de Recursos Humanos do Agrupamento de ..., a documentação necessária, nomeadamente o diploma da especialidade, para que lhe fosse atribuído o respetivo suplemento de especialista.

**3.5.** Sucede que, apesar da documentação entregue e de actualmente estar a desempenhar funções de ... e ao contrário dos/as restantes .../as que conhece e se encontram na mesma situação, não lhe foi atribuído qualquer suplemento.

**3.6.** Mais acrescenta a trabalhadora que a 04.10.2019, lhe foi solicitado que submetesse o pedido de atribuição do suplemento de ..., ao qual a trabalhadora respondeu no mesmo dia, juntando toda a informação solicitada.

**3.7.** Todavia, refere a trabalhadora que continua a desempenhar as funções de ..., sem, contudo, receber o referido suplemento de .../a ao contrário de todos/as os .../as que conhece e entraram no mesmo concurso que ela.

**3.8.** Por último, esclarece ainda a trabalhadora, que foi informada pelos recursos humanos da Administração Regional de Saúde de ..., que não iria receber o suplemento de especialista uma vez que não constava da lista de ... em maio de 2018.

**3.9.** A verdade é que a trabalhadora alega ter entregado os documentos necessários à atribuição do referido suplemento especialista em janeiro de 2018, apesar de se encontrar de licença parental inicial, pelo que deveria constar da lista de maio de 2018.

**3.10.** Por outro lado, a Administração Regional de Saúde ..., alega que foram aprovados 873 postos de trabalho de .../a especialista para aquela ARS, correspondentes ao levantamento do número de .../as detentores/as do título de .../a especialista que a 1 de janeiro de 2018, exerciam as funções de ..., quota que a ARS se encontra obrigada a cumprir.

**3.11.** Mais refere aquela ARS que confrontada com um número superior de profissionais que reuniam os requisitos para o acesso à categoria de ..., solicitou a alteração do número de postos de trabalho para a categoria de ... o que não se refletiu no Despacho n.º 5331-B/2019 de 30 de maio de 2019, nem no Despacho n.º 8327/2019 de 19 de Setembro.

**3.12.** Ora, analisada a queixa da trabalhadora, as várias respostas fornecidas no âmbito do direito do contraditório, mormente as respostas fornecidas pela Administração Regional de ... datadas de 18.12.2019 e 11.01.2021, os documentos carreados para o processo e depois de realizada a subsunção dos factos ao direito, afigura-se que a trabalhadora só não consta do levantamento



realizado para a atribuição do suplemento de ..., porquanto em 01.01.2018, se encontrava a usufruir de licença parental inicial, motivo pelo qual, nessa data, não estava a prestar trabalho efetivo.

**3.13.** De referir que se afigura que a trabalhadora só iniciou funções na ... em 03.09.2018, por se encontrar de licença parental inicial desde 19.12.2017.

**3.14.** Com efeito, tudo leva a crer que se a trabalhadora não tivesse engravidado e não se encontrasse a 01.01.2018 a usufruir da respetiva licença parental, o contrato teria sido celebrado mais cedo, teria sido tomada em consideração para a contabilização dos/as .../as detentores/as do título de especialista, e encontrar-se-ia, desde essa altura, tal como os/as restantes .../as ..., a receber o correspondente suplemento remuneratório.

**3.15.** Neste sentido, conclui-se que a não inclusão da trabalhadora ora queixosa na lista de .../as e por consequência, o não pagamento do respetivo suplemento remuneratório devido, configura uma prática discriminatória em função do sexo, em virtude do usufruto de direitos relacionados com a maternidade.

**3.16.** Importa aqui realçar, que a trabalhadora se encontra a desempenhar funções de ... desde que celebrou o contrato, sem lhe ver reconhecido o direito a receber o respetivo suplemento remuneratório.

#### **IV – Conclusão**

Face ao que antecede, a CITE delibera:

**4.1.** Existir prática discriminatória violadora do 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 ..., em virtude da não inclusão na lista de .../as ... por motivo do usufruto de direitos relacionados com a maternidade.

**4.2.** Em consonância, a CITE recomenda à ... que adote as diligências necessárias a que a situação da queixosa seja resolvida, isto é, que lhe sejam reconhecidos os mesmos direitos que teria se não se encontrasse de licença parental em 01.01.2018, nomeadamente o reconhecimento ao direito à categoria profissional de ... bem como, o pagamento do suplemento remuneratório correspondente, com efeitos retroativos a 03.09.2018.

**4.3.** Remeter o presente Parecer à Inspeção-Geral das Atividades em Saúde, uma vez que o mesmo conclui por prática discriminatória em virtude de usufruto de direitos relativos à maternidade, o que constitui contra-ordenação muito grave, por violação das disposições conjugadas dos artigos 24 e 25º do CT.

**4.4.** Remeter o presente Parecer à Senhora Ministra da Saúde, Dra. Marta Temido, para os efeitos tidos por convenientes.

**4.5.** Remeter o presente Parecer à Administração Regional de Saúde ... e à trabalhadora ....

**4.6.** Informar a trabalhadora que, nos termos do artigo 28º do Código do Trabalho, a trabalhadora que seja lesada por ato discriminatório tem direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE MARÇO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**