

PARECER N.º 920/CITE/2022

Assunto: Discriminação remuneratória em função do exercício, pela trabalhadora ..., dos seus direitos de maternidade, nos termos do art.º 35º-A, nº1, do Código do Trabalho – aumentos salariais – gozo de licenças no âmbito da parentalidade.

Processo n.º: 4369-QX/2022

I – OBJETO

1.1. Em 26.10.2022, via correio electrónico, veio a trabalhadora ..., da carreira de ..., a exercer funções no ..., expor à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seguinte:

“(...)

Sou trabalhadora do ... desde 1 agosto 2019 na categoria de ..., e estive ausente por Licença de Maternidade desde 23 de Dezembro 2021 até 21 Maio 2022, com o respectivo subsídio pago pela Segurança Social.

No decorrer do ano 2022 verificou-se um aumento salarial pago no vencimento de agosto 2022 com retroactivos a janeiro 2022.

Acontece que a minha entidade patronal só efetuou o pagamento dos mesmos com referência ao período em que já me encontrava em trabalho efetivo. (em anexo, recibo de vencimento de agosto 2022)

A minha questão é: a quem cabe a responsabilidade de pagar o aumento (retroativos) do vencimento de janeiro a abril 2022, á Entidade Patronal ou á Segurança Social? Ou não terei direito?

Ao não me estar a ser pago o valor do aumento salarial no período de Janeiro a Maio de 2022, por estar ausente por licença de maternidade, considero que estou a ser prejudicada. Contudo, a Constituição da República Portuguesa, menciona no artigo 68.º n.º3 " que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres

ainda direito á dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias."

Agradeço toda a atenção dispensada na análise da situação, ficando a aguardar a vossa resposta.

(...)"

1.2. Por correio electrónico, em 27.10.2022, a CITE remeteu a seguinte informação:

"Ex.m^a Sr.^a:

Conforme referido telefonicamente, dispõe o art.º 65º, do Código do Trabalho, aplicável ao vínculo de emprego público por força do art.º 4º, nº1, e), da Lei nº 35/2014, de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), o seguinte relativamente ao regime de licenças, faltas e dispensas no âmbito da parentalidade:

"Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

(...)

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

(...)"

Nos termos do art.º 27º do Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de Abril, que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade, o montante diário dos subsídios previstos é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor de remuneração de referência do beneficiário, remuneração de referência essa que é calculada nos termos do art.º 28º, do referido diploma. A ressalva relativa à retribuição efectuada pelo art.º 65º, nº1, do Código do Trabalho, justifica-se em função da atribuição pelos serviços da Segurança Social de prestações pecuniárias no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção destinadas a compensar a perda de rendimentos de trabalho em consequência da ocorrência

*da eventualidade (cfr. art.º 2º, nº1, do DL nº 91/2009, de 9 de Abril). Assim, atendendo a que se verificou um aumento salarial com efeitos retroactivos nos termos expostos, e sendo as ausências resultantes do gozo de licença parental consideradas como prestação efectiva de trabalho, tem direito ao recebimento do valor dos referidos aumentos respeitantes a todo o período em que se encontrou a gozar a respectiva licença parental, não sendo estes abrangidos pela ressalva efectuada pelo art.º 65º, nº1, do Código do Trabalho, uma vez que não eram devidos à data da ocorrência da eventualidade que determinou o pagamento de prestações pecuniárias no âmbito do sistema previdencial.
(...)”*

1.3. Em 07.11.2022, via correio electrónico, a trabalhadora remeteu àquela entidade empregadora a seguinte comunicação:

“(...)”

Sou... - N.º MEC. ..., e estive de licença de maternidade de 23 de Dezembro 2021 até 21 Maio 2022.

Tendo se verificado para a minha categoria, uma atualização salarial no decorrer do ano 2022 e com retroativos a Janeiro 2022, e o ... apenas efetuado o pagamento referente ao período em que regresssei ao trabalho, efetuei um pedido de informação á ACT e á CITE sobre o direito a ser pago ou não, os valores no período da licença de maternidade.

Em anexo envio os e-mails de resposta da ACT e CITE, que referem que o pagamento deve ser realizado pelo ...

De referir ainda, que no mês de Agosto 2022 o ... efetuou o processamento dos descontos para ADSE sobre o montante da atualização salarial relativa aos meses de Janeiro a Maio de 2022, sem que me tenha sido pago esse montante por parte do ...

Neste sentido, solicito que seja regularizada a situação e efetuado o pagamento do valor da atualização salarial referente aos meses de Janeiro a Maio 2022.

(...)”

1.4. Em 07.11.2022, via correio electrónico, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a seguinte comunicação:

"Ex.ma. Senhora ..., bom dia,

Tal como pode verificar no talão de vencimento de agosto/2022, este ... processou os retroativos dos meses de janeiro a julho, inclusive.

Estando a faltar até 21 de maio (mesmo que por motivo de licença parental), o período de 01/01/2022 a 21/05/2022 foi automaticamente deduzido do valor dos retroativos já que, existindo ausências e independentemente do seu motivo, não pode haver lugar a pagamento nesse período por parte da entidade patronal: esse ónus cabe à Segurança Social.

Quando ao parágrafo que a ACT refere: "Sem prejuízo da competência própria da Segurança Social nesta matéria, parece-nos que deverá a entidade empregadora registar os valores respetivos com o código de valor "6 - Diferenças de remunerações - acertos de valores declarados com código P, incluindo retroativos". Caso contrário, o valor da atualização salarial operada de janeiro a maio de 2022 não será tida em consideração para efeitos de cálculo da remuneração de referência e pagamento de eventuais prestações pela Segurança Social.", tenho a dizer o seguinte:

1 - é possível enviar o ficheiro de remunerações para a Segurança Social com o código de "6 - Diferenças de remunerações - acertos de valores declarados com código P, incluindo retroativos" desde que o trabalhador não esteja a faltar ao serviço - foi o que fizemos para o período de 22/05 a 31/07/2022.

Caso contrário, havendo remuneração naqueles meses em que a funcionária esteve ausente por parentalidade, a Segurança iria de imediato solicitar a devolução das prestações pagas por aquela entidade a título de subsídio por parentalidade, pois consideraria que havia sobreposição de remunerações;

2 - Transcrevo (e anexo) a informação que nos foi prestada diretamente pela Segurança Social quando questionada acerca do seu caso em concreto e que me parece demonstrar o desconhecimento que o ACT tem relativamente às regras de cálculo da Remuneração de

referência: “- O montante diário do subsídio é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência (RR) do beneficiário, definida por:

° $RR = R/180$, em que, R = total das remunerações registadas na Segurança Social nos primeiros seis meses civis imediatamente anteriores ao segundo mês que antecede o início do impedimento para o trabalho, ou seja, nos primeiros 6 dos últimos 8 meses, ou

^a $RR = R/(30Xn)$, caso não haja registo de remunerações naquele período de 6 meses, por ter havido lugar à totalização de períodos contributivos, em que, R = total das remunerações registadas na Segurança Social desde o início do período de referência até ao dia que antecede o impedimento para o trabalho e n = n.º de meses a que as mesmas se reportam.

Esta fórmula também se aplica no cálculo do subsídio inicial exclusivo da mãe após o parto e no do subsídio inicial exclusivo do pai ou do outro titular do direito de parentalidade se os beneficiários não apresentarem no período de referência previsto qualquer registo de remunerações.

No total das remunerações, não são considerados os subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.

- Portanto, se existir alterações aos primeiros 6 dos últimos 8 meses considerados para o cálculo do subsídio, podem os beneficiários solicitar aos serviços a reanálise do processo.

Mas para isso, essas alterações (atualizações salariais) têm de estar “espelhadas” no histórico do trabalhador, nos referidos meses, que constituíram base de cálculo.

Se as atualizações só se verificarem posteriormente, não relevam para o cálculo, como me parece ser o caso do exemplo indicado, da ..., com o NISS ..., cujo período de cálculo considerado foi o período de 04 a 09/2021, mas só se verificam atualizações declaradas em “6” a partir de 05/2022.”

Sendo assim, o que solicita (pagamento do valor da atualização salarial referente aos meses de Janeiro a Maio 2022) já foi efetuado por este ... E o que pretende na prática é impossível de acordo com as regras e legislação em vigor.

(...)”

1.5. Em 07.11.2022, via correio electrónico, veio a trabalhadora solicitar a intervenção desta Comissão nos seguintes termos:

"(...)

No seguimento do seu e-mail de resposta do dia 27 de outubro de 2022, relativo ao meu pedido de informação sobre o direito a receber retroativos do aumento salarial referente ao período que estive de licença de maternidade, reencaminho a resposta da minha Entidade Patronal- ..., que mesmo com o parecer da CITE e da ACT (o qual me é favorável), considera que não tenho direito a receber os valores da atualização salarial no período da licença de maternidade.

Mas efectuaram descontos para a ADSE sobre o montante da actualização salarial referente ao período de janeiro a maio de 2022, sem que esse valor me tenha sido pago.

Neste sentido, e por considerar que estou a ser prejudicada, solicito a vossa intervenção junto da Entidade Patronal para resolução da situação.

(...)"

Na sequência de solicitação pela CITE, mais referiu a trabalhadora o seguinte:

"Em resposta ao seu e-mail, eu ..., declaro que autorizo a CITE a contactar a minha Entidade Empregadora - ..., com morada na Rua ..., contato telefónico ..."

1.6. Por CAR, em 16.11.2022, foi a entidade empregadora notificada do conteúdo das comunicações supratranscritas, tendo sido indicado o seguinte:

"(...)

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 76/2012 de 26 de março, solicita-se à entidade empregadora ... que, no prazo de dez dias úteis, se pronuncie sobre o que tiver por conveniente para a apreciação da situação em apreço, juntando toda a

*informação/documentação considerada pertinente para a análise do presente processo.
(...)"*

1.7. Por carta, em 06.12.2022, veio aquela entidade empregadora pronunciar-se nos seguintes termos:

"Assunto: Processo n.º 4369/QX/2022 — Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho — Alteração do nível remuneratório da categoria de assistente técnico com efeitos a janeiro de 2022 — Alteração do nível remuneratório de trabalhadora em situação de licença de parentalidade

Referindo-nos à questão em epígrafe, cumpre informar o seguinte:

1. No ..., a alteração do nível remuneratório aplicável aos trabalhadores que exercem funções por referência à carreira de assistente técnico foi efetivada no processamento salarial de agosto de 2022, retroagindo os seus efeitos a janeiro desse mesmo ano, conforme resulta dos art.ºs 5.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho;

2. Em tal seguimento, a alteração do nível remuneratório da trabalhadora ... foi materializada nesses termos, com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2022, tendo os períodos coincidentes com o das licenças previstas nos art.ºs 37º e 40º do Código do Trabalho sido objeto do estatuído no art.º 65.º desse mesmo diploma legal, conforme evidenciam os valores processados no talão de vencimento de agosto de 2022;

3. Face ao que antecede, constata-se que o ... processou as remunerações em causa nos termos em que está habilitado pela legislação vigente.

4. Remetem-se, para melhor ilustrar o exposto, os seguintes documentos:

a. Circular Informativa n.º ... de 2022-07-28, que publicita internamente, no ..., a publicação e aplicação do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho;

b. Talões de vencimento do período compreendido entre dezembro de 2021 — por referência ao nível remuneratório vigente a essa data — e agosto de 2022 — por referência ao nível

remuneratório definido no Decreto-Lei n.º 51/2022, e inerente atualização da remuneração dos meses compreendidos entre janeiro e julho de 2022.

(...)"

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”.

O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a) e f) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.

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 plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 59.º e 68.º que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda o direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia.

2.7. A nível infraconstitucional, 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. Tais normativos são aplicáveis ao vínculo de trabalho em funções públicas nos termos do art.º 4.º, n.º1, e), do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

2.8. Com efeito, preconiza o artigo 35.º, n.º1, d), do CT, que a proteção na parentalidade se concretiza através da atribuição do direito à licença parental, em qualquer das modalidades.

2.9. E cumpre referir o art.º 35º-A, do CT, aditado pela Lei nº 90/2019, de 4 de Setembro, que dispõe o seguinte:

“Artigo 35.º-A

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

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.”

2.10. Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, as ausências ao trabalho resultantes de licença parental, em qualquer das modalidades, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

2.11. Por outra via, o artigo 24º 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.

Analisemos,

2.12. O Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, que aprovou medidas de valorização remuneratória de trabalhadores em funções públicas, dispõe no seu art.º 5º, sob a epígrafe *“Alteração de níveis remuneratórios da categoria de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico”*, que *“À 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente técnico da carreira de assistente técnico corresponde o nível 6 da tabela remuneratória única.”*

Dispõe ainda o art.º 7º daquele diploma que *"O presente decreto-lei produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022."*

2.13. A trabalhadora ..., integrada na carreira geral de ..., esteve ausente no período de 23.12.2021 a 21.05.2022 por motivo de gozo de licença parental inicial, auferindo, tanto em 2021 como em 2022, a retribuição relativa à 1ª posição remuneratória da categoria de ... da carreira de ..., correspondente ao nível 5 da Tabela Remuneratória Única em vigor (atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro), que, em 2022, se estabeleceu no valor de 709,46 euros.

2.14. Com a aprovação do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, a 1ª posição remuneratória da categoria de ... da carreira geral de ... passou a corresponder ao nível 6 da Tabela Remuneratória Única, correspondente ao valor de 757,01 euros. Tal mudança de nível remuneratório para a carreira e categoria de ..., operada por aquele diploma publicado em Diário da República, nº 143/2022, I série, de 26.07.2022, operou com efeitos retroactivos a 01.01.2022, altura em que a trabalhadora ... se encontrava no gozo da licença parental inicial.

2.15. Dispõe o art.º 65º, nº1, d), do Código do Trabalho, aplicável ao vínculo de trabalho em funções públicas por força do disposto no art.º 4º, nº1, e), do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), que as ausências ao trabalho resultantes de licença parental, em qualquer das modalidades, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

2.16. A ressalva relativa à retribuição efectuada por aquele artigo justifica-se em função da atribuição pelos serviços da Segurança Social de prestações pecuniárias no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção destinadas a compensar a perda de rendimentos de trabalho em consequência da ocorrência da eventualidade a que respeitam, nos termos do art.º 2º, nº1, do DL nº 91/2009, de 9 de

Abril, diploma que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Refere este diploma, logo no seu preâmbulo, que *“No âmbito da protecção à parentalidade, que constitui um direito constitucionalmente reconhecido, a segurança social intervém através da atribuição de subsídios de natureza pecuniária que visam a substituição dos rendimentos perdidos por força da situação de incapacidade ou indisponibilidade para o trabalho por motivo de maternidade, paternidade e adopção.”*

É nesta premissa, de compensação de perda de rendimentos, que o art.º 27º, do referido diploma, vem dispor que o montante diário dos subsídios previstos, consoante a eventualidade em causa, é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor de remuneração de referência do beneficiário, remuneração de referência essa que é calculada nos termos do art.º 28º, daquele diploma.

2.17. Ora, tendo existido uma alteração salarial por força do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, para a carreira de ..., materializada na subida de um nível remuneratório, cujos efeitos se reportam a partir de 01.01.2022, data em que a trabalhadora ... se encontrava no gozo de licença parental, conclui-se que o valor resultante de tal aumento, valor esse pago com os aludidos efeitos retroactivos no mês de Agosto de 2022, não era devido à data da ocorrência da eventualidade que determinou o pagamento de prestações pecuniárias no âmbito do sistema previdencial, isto é, o gozo da licença parental inicial da trabalhadora, não constituindo por isso retribuição e não estando abrangido pela ressalva do art.º 65º, nº1, do Código do Trabalho, não incumbindo aos serviços de Segurança Social, em consequência, o respectivo pagamento, mas sim à entidade empregadora, nos termos do que dispõe o art.º 65º, nº1, do Código do Trabalho, quando ali é referido que as ausências ao trabalho resultantes do gozo de licença parental, em qualquer das modalidades, são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

2.18. Refira-se também que tal subida de nível remuneratório é devida por força do contrato de trabalho em funções públicas, e não por força do escopo de intervenção dos serviços de Segurança Social na protecção social da parentalidade, nos termos do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, organismo a quem compete apenas assegurar prestações pecuniárias destinadas à compensação da perda de rendimentos de trabalho.

2.19. Por fim, cumpre referir o disposto no art.º 35º-A, do Código do Trabalho, que dispõe o seguinte:

“Artigo 35.º-A

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

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.”

2.20. Ora, se são proibidas, a título exemplificativo, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, no sentido em que tais prémios (se devidos por força do contrato de trabalho, dos usos, de regulamento interno ou de instrumento de regulamentação colectiva aplicável) não podem ser suprimidos com fundamento no exercício dos direitos de parentalidade, designadamente o gozo de licenças parentais, incumbindo o seu pagamento à entidade empregadora, por maioria de razão, os aumentos salariais que, não constituindo retribuição à data do gozo dessas licenças, venham posteriormente a integrar o vencimento base, não podem ser suprimidos por força do

exercício desses mesmos direitos, neles se incluindo o gozo da licença parental inicial por parte da trabalhadora.

2.21. De resto, e ao contrário do referido pela entidade empregadora, atentando ao recibo de vencimento do mês de Agosto da trabalhadora ..., remetido por aquela entidade, verifica-se o não pagamento efectivo dos aumentos salariais referentes aos meses de Janeiro a Maio de 2022 (neste último caso, parcialmente, atendendo ao regresso da trabalhadora do gozo da licença parental em 22.05.2022), respeitantes à alteração do nível remuneratório da categoria de ... da carreira de ... operada pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, uma vez que os valores alegadamente reportados como pagos naquele recibo foram simultaneamente deduzidos na sua totalidade (e parcialmente no mês de Maio de 2022, em função do regresso da trabalhadora).

2.22. Por último, não se pode deixar de notar a incoerência de actuação por parte da entidade empregadora quando entende não lhe ser devido o pagamento do valor respeitante aos aumentos salariais no período em que a trabalhadora se encontrava no gozo da licença parental, mas procede ao respectivo desconto sobre esse valor, respeitante a esse período, para a ADSE, I.P. (Instituto de Protecção e Assistência na Doença, I.P., do qual a trabalhadora é beneficiária), tal como se o pagamento dessa remuneração lhe incumbisse e por ela tivesse sido efectivamente pago, o que resultou num duplo prejuízo para a trabalhadora, que não só não recebeu os aumentos salariais devidos, como, simultaneamente, viu descontados na sua retribuição valores em conformidade com esses aumentos, reportados assim como fictícios.

2.23. Em suma, não resulta inequívoco, tendo em conta a factualidade descrita no processo, que não haja umnexo de causalidade entre as ausências ao trabalho por gozo de licença parental e o não pagamento de aumentos salariais resultantes da alteração do nível remuneratório da categoria de ... da carreira de ... operada pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, 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 de condições de trabalho, em virtude do não pagamento de aumentos salariais resultantes da alteração do nível remuneratório da categoria de ... da carreira de ..., conforme operada pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, à trabalhadora ..., da carreira de ..., em virtude do gozo, por esta, de licença parental inicial, ao abrigo do artigo 40.º do Código do Trabalho, aplicável ao vínculo de trabalho em funções públicas nos termos do art.º 4º, nº1, e), do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

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 o presente parecer ao serviço com competência inspectiva do ministério que dirija, superintenda ou tutele o empregador público em causa e, cumulativamente, à Inspeção-Geral de Finanças (IGF).

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.