

## PARECER N.º 596/CITE/2023

**Assunto:** Eventual discriminação no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho por motivo de gozo de direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do art.º 25º, n.º6, do Código do Trabalho, alterado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril – trabalhadora ... – Decreto-Lei n.º 13/2018, de 26.02 (Regime jurídico da formação médica pós-graduada, designada de internato médico) – Portaria n.º 79/2018, de 16.03 (Regulamento do Internato Médico) – Portaria n.º 125/2019, de 30.04 (que actualiza o programa formativo da área de especialização de Medicina Geral e Familiar)

Processo n.º: 2159-QX/2023

### I – OBJETO

1.1. Em 04.05.2023, via correio electrónico, e por ser a entidade competente, a CITE recebeu da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género exposição da trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., apresentada naquela entidade mediante preenchimento de formulário próprio, nos termos que se transcrevem:

“(...)

*7. Descrição das práticas discriminatórias*

*Descrição das práticas discriminatórias*

*No âmbito do meu ..., é obrigatório a realização de estágio no serviço de ..., sendo o hospital de referência para a realização do mesmo o ..., onde todos os meus colegas realizam o estágio e para onde foi solicitado o meu estágio que foi autorizado a 18/01/2023.*

*Pelo facto de ser mãe de uma criança de 2 anos de idade e ser membro de uma família acordeão (pai ausente do país por longos períodos), e atendendo ao facto de a criança frequentar infantário cujo funcionamento é de segunda a sexta feira, das 8h às 20h, solicitei ao*

*diretor interino de ..., no dia 17/03, a flexibilização do meu horário laboral em função dos constrangimentos referidos. Ou seja, o período de permanência na urgência é entre as 9h e as 21h e casualmente são elaboradas escalas ao fim de semana. O que solicitei foi a realização da urgência em período compatível com o horário escolar e a não atribuição de turnos ao fim de semana.*

*A resposta obtida a 23/03, foi: "Os estágios hospitalares de qualquer especialidade implicam o cumprimento de horário de urgência, neste caso de 12 horas, em qualquer dia ou noite da semana, no Serviço de ... este estágio decorre com um período de 12h das 9h às 21h incluindo fins de semana.*

*Assim sendo e devido às suas limitações não posso aprovar o seu estágio neste hospital pedindo o favor de tentar encontrar outra instituição que possa responder às suas limitações." Considero um comportamento hostil e discriminatório pelo facto de ser mãe e ter constrangimentos horários relacionados com o bem-estar e o cuidado necessário a uma criança.*

*Não tenho conhecimento de nenhum indeferimento de pedido de estágio a nenhum colega, com excepção de mim, que sou mãe.*

#### *8. Efeito(s) da(s) prática(s) eventualmente discriminatórias*

*Descreva os efeitos da(s) prática(s) discriminatórias*

*Pelo facto de me ter sido recusado o estágio na ..., encontro-me com o meu programa formativo atrasado e tive que proceder a várias diligências no sentido de encontrar outro local de estágio que se situa a cerca de 60km da minha área de residência, necessitando para tal de fazer uma deslocação de 80 min diários com todos os custos monetários, físicos e psicológicos inerentes a essa mesma deslocação.*

*Indique se houve danos/lesões*

*Sim*

*Tipo de danos/lesões*

- Psicológicos*
- Outros*

*Descreva os danos/lesões e a(s) pessoa(s) lesadas*

*Danos psicológicos relacionados com o ato discriminatório por ser mulher e mãe, vendo-me numa situação de vulnerabilidade que merecia uma pequena atenção e ajuste no meu possível horário de formação.*

*Perda de tempo com burocracia para solicitar estágio em unidade hospitalar diferente.*

*Dano emocional pela indefinição do futuro que se avizinha, uma vez que este ato pode ter comprometido a minha formação como ...*

*Atendendo à necessidade de médicos de família do país, considero este ato um atentado à formação daqueles que querem contribuir para a sociedade.*

*9. Identificação do/a autor/a da(s) prática(s) / factos eventualmente discriminatória(s)*

*(...)*

*Por favor indique os respetivos dados de contacto dos/das autores/as da(s) prática(s) eventualmente discriminatória(s) (nome, morada ou email de contacto)*

*Exmo. Sr. Dr. ... (Assistente Graduado ...)*

*Email:*

*Por favor indique individualmente, as informações que entenda relevantes, para identificar e contactar o(s)/a(s) mesmo(s)/a(s)*

*Diretor Interino do serviço de ...*

*(...)"*

Em anexo ao referido formulário, a trabalhadora juntou comunicação remetida via correio electrónico, datada de 17.03.2023, com o seguinte conteúdo:

*"Exmo. Sr. Dr. ...,*

*Serve o presente email, para informar que eu ..., iniciarei o meu estágio de ... no âmbito do Internato de ... em Abril e Maio de 2023.*

*Com o intuito de facilitar a elaboração da escala, gostaria de informar que tenho uma criança com 2 anos de idade, pelo que gostaria de solicitar flexibilidade no meu horário laboral.*

*Para além deste facto, também gostaria de pedir alguma sensibilidade pelo facto de me encontrar sozinha com a menina, uma vez que o pai trabalha no estrangeiro.*

*Assim sendo, o infantário tem período de funcionamento entre as 8h e as 20h, de segunda a sexta feira, e solicito que a minha escala pudesse ser elaborada tendo em conta o horário do mesmo e a impossibilidade de exercer atividade laboral aos fins de semana, pelos motivos supra citados.*

*Solicitei comissão gratuita de serviço para frequência em congressos, nos dias 17, 18, 27 e 28 de Abril.*

*Estarei disponível para o esclarecimento de alguma questão que possa surgir.*

*Atenciosamente."*

*"Bom dia*

*Os estágios hospitalares de qualquer especialidade implicam o cumprimento de horário de urgência, neste caso de 12 horas, em qualquer dia ou noite da semana, no Serviço de ...*

*este estágio decorre com um período de 12h das 9h às 21h incluindo fins de semana.*

*Assim sendo e devido às suas limitações não posso aprovar o seu estágio neste hospital pedindo o favor de tentar encontrar outra instituição que possa responder às suas limitações.*

*Com os melhores cumprimentos."*

Em 11.05.2023, por correio electrónico, veio a trabalhadora solicitar a intervenção desta Comissão, tendo autorizado, expressamente e por escrito, a CITE a contactar a Entidade Empregadora em causa, ..., com sede em ...

**1.2.** Por CAR, em 17.05.2023, foi a entidade empregadora notificada do conteúdo da exposição da trabalhadora, 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.*

(...)"

**1.3.** Por correio eletrónico, em 01.06.2023, e posteriormente via CAR, veio aquela entidade empregadora pronunciar-se nos seguintes termos:

*"O ... (...) NIPC ..., com sede na ..., notificado para se pronunciar sobre quanto à alegada discriminação no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, invocada pela Sr.ª Dr.ª ..., vem expor e Requerer o seguinte:*

1º

*A Sr.ª Dr.ª ... não é trabalhadora do ... nem está vinculada a esta instituição.*

2º

*Tanto quanto é do conhecimento do ..., a mesma é médica interna em formação especializada de ... (...), estando vinculada à ... por contrato de trabalho em funções públicas e colocada no ...*

3º

*Sem prejuízo de não estar em causa qualquer relação laboral, no âmbito da formação específica do referido internato médico, a Dr.ª ... solicitou a realização de um estágio no Serviço de ...*

4º

*O estágio no âmbito do internato médico em ... em causa inclui as seguintes componentes obrigatórias:*

- i) Formação complementar em saúde infantil e juvenil, com a duração de 1 a 3 meses (vide ponto 4.5.5 da Portaria n.º 125/2019, de 30.04);*
- ii) Formação complementar em cuidados em situação de urgência e emergência na área da ..., com a duração de 96 horas (vide ponto 4.5.1 da Portaria n.º 125/2019, de 30.04)*

5.º

*Nos termos do disposto no art. 38.º, n.º 1 da Portaria n.º 79/2018, de 16.03, que aprovou o Regulamento do Internato Médico, o horário dos médicos internos é estabelecido e programado em termo idênticos aos dos médicos integrados na carreira especial médica, tendo em cota as atividades específicas do respetivo programa de formação,*

6.º

*Ou seja, o horário dos médicos internos é de 8 horas diárias e 40 horas semanais, organizadas de 2.ª a 6.ª, sem prejuízo da prestação de trabalho no serviço de urgência que é organizado de 2.ª a domingo (vide art. 20.º do Dec.-Lei n.º 177/2009, de 04.08)*

7.º

*Assim, todos os médicos internos admitidos a realizar estágio no Serviço de ... estão sujeitos ao referido horário de trabalho, ajustado em função do respetivo plano formativo.*

8.º

*O mesmo horário é aplicável - conforme decorre da orientação constante do Parecer da Comissão Regional ..., de 2023.04.14 - aos médicos internos que não estão colocados no ... e que aí pretendam realizar uma parte da componente formativa, como foi o caso da Dr.ª .... - cfr. doc. 1*

9.º

*Assim, de acordo com a referida orientação e com o respetivo programa de formação, os médicos internos de formação em ... devem realizar primeiro a formação em saúde infantil e juvenil, com a duração habitual de 2 meses, sujeitos a um horário de 2.ª a 6.ª, sem prejuízo da realização de 12 horas de urgência por semana, que - nos termos legais- podem ser prestadas de 2.ª a domingo.*

10º

*Obtida aprovação nessa primeira formação, os referidos médicos internos estão aptos a realizar as 96 horas de formação complementar em cuidados em situação de ..., distribuídas por 8 turnos, de 12 horas cada.*

11º

*Isto é, a formação do internato médico em ... obriga à frequência de tempo de serviço na ... que funciona de 2ª a domingo, em dois turnos das 9h às 21h e das 21h às 9h.*

12º

*Pais bem, o Serviço de ... tem atualmente 20 médicos internos, homens e mulheres, com filhos e sem filhos, mas todos sujeitos ao mesmo horário de trabalho.*

13º

*Aliás, a formação destes profissionais tem necessariamente que decorrer em período horários durante os quais seja assegurada a sua supervisão por médico especialista do Serviço, pelo que não podem e não devem existir horários desfasados entre os médicos internos.*

14º

*Ora, foi apenas nesta circunstância e tendo em conta os horários praticados no Serviço, que o Diretor do Serviço de ... informou a Dr.ª ..., através do email transcrito na notificação - e que, lamentavelmente, terá sido mal interpretado, pelo que nos penitenciamos -, da impossibilidade de lhe garantir a execução de um horário de formação com prestação de trabalho no Serviço de ... nos termos por esta solicitados (isto é, de 2ª a 6ª, entre as 8h e as 20h).*

15º

*Tal impossibilidade não assenta, portanto, em qualquer discriminação ou sequer desvalorização da maternidade ou da vida familiar da formanda, mas antes na impossibilidade prática de assegurar a execução do estágio na ... de forma desfasada dos restantes profissionais e, por essa forma, a adequada formação da médica interna em causa.*

*Termos em que se Requer o arquivamento da reclamação, por infundada."*

1.4. Em anexo àquela pronúncia consta um parecer da ..., datado de 14.04.2023, cujo conteúdo se transcreve:

*“Assunto: Carga Horária Praticada Durante Estágios Hospitalares pelos Médicos Internos da Formação Especializada de ... (considerando os n.ºs 8.2 e 8.3 da Portaria 125/2019, de 30/04)*

*Um médico interno colocado a realizar um estágio num serviço diferente do da colocação, deve cumprir um horário em tudo semelhante ao dos médicos internos colocados nesse serviço. Mais se informa que deve ser submetido a avaliação do estágio, quando completar pelo menos 90% do tempo de estágio. Só é permitida a frequência de um estágio, quando exista avaliação positiva do estágio anterior.”*

1.5. Em 14.06.2023, via correio electrónico, foi solicitada pronúncia sobre a exposição em apreço à Administração Central do Sistema de Saúde, I.P., organismo a quem compete a gestão e a coordenação global do internato médico nos termos do art.º 3º, n.º1, do anexo à Portaria n.º 79/2018, de 16 de Março, bem como nos termos da competência prevista no art.º 3º, n.º2, b), do Decreto-Lei n.º 35/2012, de 15 de Fevereiro, tendo aquela referido o seguinte:

*“Assunto: Pedido de pronúncia - Decreto-Lei n.º 13/2018, de 26.02 - CITE-QX/2159/2023*

*Reportando ao assunto em epígrafe e em resposta ao V/ ofício com a referência S-CITE-6818/2023, vem esta ACSS, I.P., pronunciar-se nos seguintes termos:*

*I. No âmbito do Internato médico, o vínculo do médico interno com a administração regional de Saúde, I.P., assenta num contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto ou em regime de comissão de serviço, no caso de o médico ser titular de uma relação de emprego público a tempo indeterminado constituída anteriormente (cf. artigo 11.º, n.º1 do Decreto-Lei n.º 13/2018, de 26 de fevereiro).*

*II. Nestes termos, podem os médicos internos lançar mão dos regimes de organização de tempo de trabalho em protecção da parentalidade, previstos na Lei de Trabalho em Funções*



*Públicas em prol do princípio da conciliação da vida familiar com a vida profissional previsto no artigo 59.º, n.º 1 b) da CRP.*

*III. Por seu turno, e atendendo a que estamos perante um contrato de trabalho associado a um período de formação, no que respeita à organização do tempo de trabalho, prevê o artigo 13.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 13/2018, de 26 de fevereiro que: “Os médicos internos ficam sujeitos à organização de trabalho da entidade titular do serviço ou do estabelecimento responsável pela administração da formação, devendo os respetivos horários de trabalho ser estabelecidos e programados de acordo com o regime de trabalho da carreira especial médica e as atividades e objetivos dos respetivos programas de formação<sup>1</sup>”. No mesmo sentido dispõe o artigo 38.º, n.º 1 do Regulamento do Internato Médico, aprovado em anexo à Portaria n.º 79/2018, de 16 de março que “O horário dos médicos internos é estabelecido e programado em termos idênticos ao dos médicos integrados na carreira especial médica, tendo em conta as atividades específicas do respetivo programa de formação”.*

*IV. Ora, por forma a compreender em que medida é que um determinado regime de organização do tempo de trabalho se mostra compatível com o período de formação de um determinado médico interno, importa atentar no que se dispõe infra.*

*V. Dispõe o artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto, no que concerne ao regime previsto para os médicos integrados na carreira especial médica, o seguinte:*

*«Artigo 20.º*

*Tempo de trabalho*

*1 - O período normal de trabalho dos trabalhadores médicos é de 8 horas diárias e 40 horas semanais, organizadas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.*

*2 - O regime de trabalho correspondente a 40 horas de trabalho implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num*

---

<sup>1</sup> *Note-se que são várias as matérias no âmbito do regime que refletem a primazia da componente formativa, nomeadamente em matéria de férias, faltas e licenças.*

*período de referência de 8 semanas, sendo pago o trabalho extraordinário que exceda as 144 horas do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.*

*3 - Os médicos não podem realizar, em média, mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de 6 meses.*

*4 - Sem prejuízo da obrigação de prestar trabalho suplementar nos termos gerais, os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 6 horas de trabalho extraordinário no serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.*

*5 - O cumprimento do período normal de trabalho nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, ocorre no período compreendido entre as zero horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo, sem prejuízo da parte final do n.º 2».*

*VI. A compatibilização do programa formativo com determinado regime de organização do tempo de trabalho, deverá ter em conta: i) por um lado a responsabilidade da organização do tempo de trabalho recai sobre a entidade titular do serviço ou estabelecimento responsável pela administração da formação, encontrando-se a respetiva organização condicionada por diversos fatores (tipo de serviço prestado, disponibilidade para supervisão por médico especialista do serviço<sup>2</sup>, etc) e; ii) por outro que a conformação dos programas de formação difere consoante as especialidades e especificidades das mesmas.*

*VII. Em abstracto, não existe nenhuma incompatibilidade em assegurar o gozo dos direitos de parentalidade através das prerrogativas estabelecidas pela lei, importará contudo verificar, em concreto, de acordo com o referido no ponto anterior, se determinado regime de organização do tempo de trabalho se mostra compatível com a realização e cumprimento do período formativo de determinada especialidade<sup>3</sup>.*

*VIII. No presente caso, é esclarecido pelo ... que não é possível dar provimento ao solicitado pela requerente uma vez que não é possível assegurar naquela Instituição<sup>4</sup> um horário diverso*

---

<sup>2</sup> Vide Circular informativa N.º 9/2017/ACSS, de 05.05. 2017, disponível em [https://www.smzc.pt/attachments/514\\_Circular\\_Informativa\\_9\\_2017.pdf](https://www.smzc.pt/attachments/514_Circular_Informativa_9_2017.pdf)

<sup>3</sup> Note-se que os programas de formação são propostos pela Ordem dos Médicos e estabelecidos de acordo com as competências técnicas necessárias para a obtenção do grau de especialista de uma determinada especialidade em prol do interesse público.

*para realização do estágio em apreço do estabelecido para o funcionamento do serviço [no âmbito da especialidade de ...], não sendo também possível assegurar o acompanhamento tutelado da médica interna.*

*IX. Com efeito, não se mostrando possível, pelas razões referidas, a realização do horário requerido pela médica interna e caso se verifique que também se revela inverosímil assegurar o cumprimento do horário reduzido [9h00 até às 20h00] na mencionada instituição, estendendo no tempo a conclusão do Internato Médico (por forma a assegurar que detém o mesmo número de horas dos demais médicos internos que frequentam o programa formativo), de acordo com o cronograma do Internato Médico da médica previamente definido<sup>5</sup>, existirá uma impossibilidade prática justificada do ... em garantir a execução do estágio na ...*

*Com os melhores cumprimentos,*

*O Presidente do Conselho Diretivo”*

## **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.

---

<sup>4</sup> *O que por si não parece, isoladamente, impossibilitar a continuação do percurso formativo da médica interna.*

<sup>5</sup> *De acordo com o estabelecido no artigo 14.º, c) do Regulamento do Internato Médico, aprovado em anexo à Portaria n.º 79/2018, de 16 de março.*

**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 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

**2.5.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as

disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

**2.6.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

**2.7.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.8.** No plano do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.9.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece 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 de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.10.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*"(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*b) A 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; (...)"*.

**2.11.** 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 33º a 65º. Tais normativos são aplicáveis ao vínculo de trabalho em funções públicas nos termos do art.º 4º, nº1, e), do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

**2.12.** A Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019, dispõe, no seu Considerando 6, que *"As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre mulheres e homens, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres."*, dispondo ainda o seu art.º 11º, sob a epígrafe *"Discriminação"* que *"Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o tratamento menos favorável dos trabalhadores em razão de terem pedido, ou gozado, uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou por período de falta ao trabalho, previsto no artigo 7.º, ou pelo facto de terem exercido os direitos previstos no artigo 9.º"*<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> *"Artigo 9.º, Regimes de trabalho flexíveis"*

2.9. Nessa conformidade, a Lei nº 13/2023, de 3 de Abril, que procede à transposição da referida Directiva, alterou o Código do Trabalho, designadamente o nº6 do seu art.º 25º, conforme se transcreve na redacção actual:

*“Artigo 25.º*

*Proibição de discriminação*

*1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.*

*2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.*

*3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.*

*4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.*

*5 - Cabe 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 factor de discriminação.*

*6 - O disposto no número anterior é aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.*

*7 - São ainda consideradas práticas discriminatórias, nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.*

*8 - É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.*

*9 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 8."*

### **Analisemos,**

**2.12.** A trabalhadora ..., com a categoria profissional de Médica Interna, e no âmbito da formação médica pós-graduada (designada de internato médico), solicitou a realização do serviço de ..., obrigatório para aquela formação, com uma organização dos tempos de trabalho adequada à sua situação familiar, uma vez que tem uma filha com dois anos de idade e o outro progenitor se encontra ausente do país.

Tal pretensão foi negada pelo director interino do serviço de ... em causa, alegando que *"Os estágios hospitalares de qualquer especialidade implicam o cumprimento de horário de urgência, neste caso de 12 horas, em qualquer dia ou noite da semana, no Serviço de ... este estágio decorre com um período de 12h das 9h às 21h incluindo fins de semana."*, tendo sido referido à trabalhadora que, nessa conformidade, não poderia ser aprovado o referido estágio naquele hospital, devendo a mesma encontrar outra instituição que pudesse responder àquelas limitações.

**2.13.** Cumpre averiguar, assim, se assiste razão à entidade empregadora, de acordo com os diplomas legais que regulam a frequência e o aproveitamento da formação médica pós-graduada, ou internato médico.

**2.14.** O Decreto-Lei n.º 13/2018, de 26 de fevereiro, que define o regime jurídico da formação médica pós-graduada, dispõe no seu art.º 2º que *"O internato médico corresponde a um processo de formação médica, teórica e prática, que tem como*



*objetivo habilitar o médico ao exercício da medicina ou ao exercício tecnicamente diferenciado numa determinada área de especialização, com a atribuição do correspondente grau de especialista.*”, determinando o art.º 3º que a estrutura do internato médico compreende duas vertentes, uma de formação geral e outra de formação especializada. Nos termos do art.º 11º, nº1, do referido diploma, os médicos internos ficam vinculados à administração regional de saúde ou à Região Autónoma da área do estabelecimento ou serviço de saúde onde foi criada a vaga, mediante a celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto (ou em regime de comissão de serviço, no caso de o médico interno ser titular de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado constituída previamente), contrato esse que vigora pelo período de duração estabelecido para o respectivo programa de formação médica (nº11, do mesmo artigo).

**2.15.** Dispõe o art.º 13º, nº 3, do mesmo diploma, sob a epígrafe *“Regime de Trabalho”* que *“Os médicos internos ficam sujeitos à organização de trabalho da entidade titular do serviço ou do estabelecimento responsável pela administração da formação, devendo os respetivos horários de trabalho ser estabelecidos e programados de acordo com o regime de trabalho da carreira especial médica e as atividades e objetivos dos respetivos programas de formação.”*, referindo o nº 4 que *“Os horários de trabalho dos médicos internos são estabelecidos e programados em termos idênticos aos dos médicos integrados na carreira especial médica, tendo em conta as atividades específicas dos respetivos programas de formação.”*, estabelecendo os nºs 5 e 6, do mesmo artigo, limites quanto ao número de horas semanais a prestar pelos médicos internos no serviço de urgência e outras unidades, bem como limites à prestação de trabalho suplementar.

**2.16.** A Portaria nº 79/2018, de 16 de Março, aprova o Regulamento do Internato Médico, definindo no seu Anexo I, as especialidades médicas abrangidas pelo regime do internato médico, onde se encontra a especialidade de ..., reiterando, no art.º 38º, nº1, que o horário dos médicos internos é estabelecido e programado em termos

idênticos ao dos médicos integrados na carreira especial médica, tendo em conta as atividades específicas do respetivo programa de formação.

**2.17.** O programa formativo da vertente da Formação Geral do internato médico consta da Portaria n.º 268/2018, de 21 de setembro, e vem estabelecer, entre outros, a estrutura da formação geral, os objectivos da formação e respectiva avaliação. Dispõe o art.º 3º, nº1, daquela portaria, sob a epígrafe *“Formação em serviço de urgência e no atendimento a doença aguda em consulta não programada”* que *“A prestação de cuidados em serviço de urgência adequa-se ao bloco formativo em curso, sendo obrigatório um período semanal único de doze horas nos blocos formativos de Cirurgia Geral, Medicina Interna e ... Médica.”*

**2.18.** Por seu turno, o programa formativo da área de especialização de ... consta da Portaria nº 125/2019, de 30 de abril, conforme remissão operada pelo RJIM e RegIM. O referido programa formativo é constituído por três estágios obrigatórios, nos quais se incluem formações complementares obrigatórias, opcionais e formações curtas. Uma das formações complementares obrigatórias é a prevista no ponto 2.2, d), do programa formativo, que respeita a *“Cuidados em situações de urgência e emergência”*. Nos termos do ponto 3.3.2, do diploma em apreço, tal formação complementar obrigatória é desenvolvida na área da ... (no âmbito do estágio ...), sendo que, nos termos dos pontos 4.5. e 4.5.1., o estágio de ... inclui a realização de formação complementar obrigatória de Cuidados em situações de urgência e emergência na área de ... com a carga de 96 horas.

**2.19.** Ainda no âmbito do programa formativo da área de especialização de ..., no ponto 8 relativo à organização do tempo de trabalho, dispõe-se o seguinte:

*“8.4 — Cuidados em situações de urgência e emergência — A formação complementar obrigatória em Cuidados em situações de urgência e emergência*

*pode ser realizada, nos termos legais, de forma descontínua, em períodos semanais de trabalho, ou de forma contínua, em períodos diários de trabalho.*

*8.4.1 — Quando se encontrem a realizar as restantes formações complementares (obrigatórias ou opcionais) em ambiente hospitalar, os médicos internos podem, nos termos legais e de acordo com a definição dos seus objetivos e a capacidade formativa da instituição, realizar um período semanal ou vários períodos diários em serviço de urgência.”*

**2.20.** A trabalhadora ... encontra-se a frequentar a formação especializada em ..., sendo-lhe aplicável o programa formativo respectivo e constante da referida portaria, uma vez que, nos termos do ponto 11.1 da mesma, a trabalhadora iniciou a Formação Especializada em 2021 (após Janeiro de 2019).

**2.22.** Decorre, assim, dos diplomas aplicáveis à frequência do internato médico que, tanto na vertente da Formação Geral como na de Formação Especializada em ..., é obrigatória formação/prestação de trabalho de cuidados em situações de urgência e emergência na área da ..., sendo, porém, distinta a organização dos tempos de trabalho aplicável aos médicos internos conforme se encontrem na Formação Geral ou na Formação Especializada em ....

**2.23.** Assim, enquanto que na Formação Geral, é obrigatório um período semanal único de doze horas de formação/prestação de cuidados em serviço de urgência no bloco formativo de ..., o mesmo já não se verifica quando o médico interno se encontra na fase da Formação Especializada em ..., pois neste caso a formação complementar obrigatória em cuidados em situações de urgência e emergência na área da ... contempla uma carga horária geral de 96 horas, bem como outras cargas horárias noutras especialidades, cuja organização do tempo de trabalho pode ser realizada, nos termos legais, de forma descontínua, em períodos semanais de trabalho, ou de forma contínua, em períodos diários de trabalho.

**2.24.** Ora, da conjugação das normas referidas, resulta que a organização dos tempos de trabalho dos médicos internos, ainda que deva ter por referência aquela que é aplicável aos trabalhadores integrados na carreira especial médica, deve igualmente ter em conta as atividades e objetivos dos respetivos programas de formação, no caso o cumprimento da carga horária de 96 horas de formação em cuidados de urgência e emergência na área da ....

Pelo que não resulta, das normas legais aplicáveis ao internato médico, uma obrigatoriedade de formação em cuidados em situações de urgência e emergência na área de ... que deva ser frequentada pelos médicos internos impreterivelmente em períodos de 12 horas contínuas, por forma a cumprir a carga horária total de 96 horas, tal como integrados nos horários praticados nos serviços de urgência do estabelecimento de saúde onde aqueles se encontram colocados. Pelo contrário, na especialidade de ..., pode tal carga horária ser prestada de forma descontínua, em períodos semanais de trabalho, ou de forma contínua, em períodos diários de trabalho.

**2.25.** Logo, não se dá por verificado o alegado pela entidade empregadora, quando refere que *“a formação do internato médico em ... obriga à frequência de tempo de serviço na... que funciona de 2 a domingo, em dois turnos das 9h às 21h e das 21h às 9h.”* e que *“os referidos médicos internos estão aptos a realizar as 96 horas de formação complementar em cuidados em situação de ..., distribuídas por 8 turnos, de 12 horas cada.”*

Por outro lado, não poderia aquela entidade alegar que, à data do indeferimento comunicado à trabalhadora por correio electrónico (23.03.2023), agiu no cumprimento da orientação do CRIM ..., pois tal orientação é posterior (14.04.2023).

**2.26.** Ainda assim, refira-se que aquela orientação do CRIM ... não refere que um médico interno colocado a realizar um estágio num serviço diferente do da colocação seja obrigado a cumprir um horário em tudo semelhante ao dos médicos internos colocados nesse serviço, o que resulta da utilização do vocábulo *“deve”*. Isto

é, tanto quanto possível, o médico interno colocado em serviço diferente do da colocação deve cumprir o mesmo horário de trabalho que os médicos internos colocados naquele serviço, mas não necessariamente de forma obrigatória, em conformidade, de resto, com o estipulado na Portaria nº 125/2019, de 30 de abril, quanto à organização dos tempos de trabalho dos médicos internos que se encontrem a frequentar a formação especializada de ...<sup>7</sup>. Tal circunstância não veda, assim, a possibilidade de serem estipulados outros horários, a cumprir pelos médicos internos em serviço de urgência, tal como adaptados em função de cada caso concreto e por forma a cumprir o respectivo programa formativo.

**2.27.** Por outro lado, veio referir a ACSS, I.P., o seguinte: *“Com efeito, não se mostrando possível, pelas razões referidas, a realização do horário requerido pela médica interna e caso se verifique que também se revela inverosímil assegurar o cumprimento do horário reduzido [9h00 até às 20h00] na mencionada instituição, estendendo no tempo a conclusão do Internato Médico (por forma a assegurar que detém o mesmo número de horas dos demais médicos internos que frequentam o programa formativo), de acordo com o cronograma do Internato Médico da médica previamente definido, existirá uma impossibilidade prática justificada do ... em garantir a execução do estágio na ...”*

**2.28.** Nessa conformidade, a entidade empregadora também não demonstrou, como lhe competia, a impossibilidade de a trabalhadora assegurar o horário reduzido, com a devida supervisão por médico especialista do serviço, por tal circunstância poder estender no tempo a conclusão do internato médico de acordo com o cronograma da formação previamente definido, por forma a cumprir o mesmo número de horas de formação dos demais médicos internos ali colocados. Aliás, nem tão pouco lhe foi dada tal oportunidade de ajustamento do horário de trabalho a praticar no serviço de urgência de ..., por forma a poder recolher a filha menor no estabelecimento de ensino durante a semana e acompanhá-la ao fim de semana, estando o outro

---

<sup>7</sup> Diploma, portanto, posterior à Circular informativa N. 9/2017/ACSS, de 05.05.2017.

progenitor deslocado no estrangeiro, ajustamento esse que poderia, em abstracto, fazer prolongar a conclusão do internato médico, tal como inicialmente previsto no cronograma da formação; pelo contrário, foi comunicado à trabalhadora, terminantemente, que em face de tais limitações a mesma não teria possibilidade de cumprir a carga horária em urgência de ... naquele centro hospitalar, tendo sido forçada, nessa consequência, a solicitar a realização da mesma noutra hospital.

**2.29.** Ora, nos termos do art.º 59º, nº1, b), da CRP, todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

### **III – CONCLUSÃO**

#### **Face ao que antecede, a CITE delibera:**

**3.1.** Existirem indícios de prática discriminatória, praticada pela entidade empregadora ... no acesso ao trabalho e nas condições de trabalho por motivo de gozo de direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do art.º 25º, nº6, do Código do Trabalho, alterado pela Lei nº 13/2023, de 3 de Abril, quanto à trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., porquanto não demonstrou, como lhe competia, nos termos do art.º 25º, nº 5, do Código do Trabalho, provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

**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), bem como à Administração Central do Sistema de Saúde, I.P., enquanto entidade a quem compete a gestão e a coordenação global do internato médico nos termos do art.º 3º, nº1, do anexo à Portaria nº 79/2018, de 16 de Março.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**