

RESPOSTA A RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 596/CITE/2023

Assunto: Resposta a reclamação do parecer n.º 596/CITE/2023, referente a queixa apresentada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Médica interna, nos termos do artigo 3.º, alíneas a) e f), do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de Março, n.º QX/2159/2023, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE em 05/07/2023.

Processo n.º 3794 – RP/2023

I – OBJECTO

1.1 Em 28.07.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico e posteriormente via CAR, de..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 05.07.2023, ao abrigo da competência prevista nas alíneas a) e f), do art.º 3º, do Decreto-lei nº 76/2012, de 26 de Março, relativo a queixa apresentada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Médica Interna, o qual concluiu pela existência de indícios de prática discriminatória 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.

1.2. Na presente reclamação, refere aquela entidade o seguinte:

“O ..., NIPC, com sede na ..., notificado do Parecer nº 596/CITE/2023 emitido em 2023.07.05, no âmbito do Processo acima identificado, que concluiu pela existência de indícios de prática discriminatória do ... contra ..., vem em face do mesmo e dos respetivos fundamentos, apresentar RECLAMAÇÃO nos termos e para as efeitos previstos nos arts. 184º, nºs 1, a), 2 e 3 e 191º, nºs 1 e 3, todos do CPA:

I - Questão prévia: notificação deficiente

1º

Em 2023.07.07, o ... foi notificado do teor do Parecer nº 596/CITE/2023, emitido a pedido de ..., relativo a "eventual discriminação no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho por motivo de gozo de direitos previstos no âmbito do conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal" e aprovado pelos membros da CITE, na reunião da CITE de 5 de Julho de 2023.

2º

O referido é composto por um total de vinte e uma páginas, e termina com a declaração seguinte: "Aprovado por maioria dos membros do CITE em 5 de ju/ho de 2023, com o voto contra do representante da Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e Confederação do Turismo Português (CTP)."

3º

Ora, como é consabido e resulta da respetiva lei orgânica, a CITE é um órgão colegial que só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros, reunidos em plenário, devendo as deliberações ser tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

4º

A verificação do quórum deliberativo constitui, portanto, um requisito legal da validade e eficácia das deliberações da CITE.

5º

Assim, para além da deliberação que se traduz no Parecer ora notificado ao ..., deveria também ter-lhe sido notificada a ata da reunião onde tal deliberação foi tomada, o que não sucedeu.

6º

Isto é, o ... não foi notificado da ata da reunião onde foi deliberado o Parecer 596/CITE/2023 que lhe diz respeito, e que lhe permitiria conferir a legalidade de tal deliberação, não lhe tendo devidamente comunicado se a mesma fazia ou não parte da ordem do dia da reunião (vide art. 26º do CPA); se estava ou não reunido o quórum exigível e qual o sentido das duas declarações de voto vencidas (vide art. 35º, nº 3 do CPA).

7º

A ata onde devem constar os referidos elementos não pode deixar de ser parte integrante e essencial do ato administrativo que é o Parecer da CITE.

8º

E deve obrigatoriamente constar da notificação a efetuar aos interessados (vide art. 114º, nº 2 do CPA).

9º

Não o tendo sido, a notificação efetuada ao ... em 2023.07.07 é incompleta e omite informação essencial para a perfeição do ato, e é por isso ineficaz, devendo ser repetida a notificação do ato completo e com os todos os elementos essenciais para aferir da respetiva legalidade.

10º

Sem prescindir, sempre se aduz que a CITE não pode justificadamente desconhecer a irregularidade praticada nem as consequências jurídicas que a mesma tem mas, lamentavelmente, apesar da deficiência da notificação que efetuou e da sua conseqüente ineficácia, verifica-se que a CITE se apressou a executar a parte final do seu próprio Parecer, remetendo-o às entidades inspetivas imediatamente e sem que fosse sequer fosse assegurado o tempo legal mínimo de reacção do ...

11º

Tal atuação da CITE- que aliás é habitual - é ilegal e ostensivamente violadora dos direitos do ... e bem assim, dos princípios da imparcialidade e da boa-fé a que está sujeita, não se coadunando - salvo melhor opinião - com a função de nenhum organismo ou entidade com poderes públicos.

12º

Mas não é só: da análise do Parecer notificado ao ... afigura-se que foi feita pela CITE errada apreciação dos factos e do Direito aplicável, pelo que o mesmo é, em todo o caso, ilegal e a sua conclusão manifestamente atentatória do bom funcionamento e do bom nome e reputação do ...

Senão vejamos.

II - Vício de violação de lei:

a) A Lei nº 13/2023, de 03.04

13º

O Parecer 596/CITE/2023 remetido ao ... conclui "[e]xistirem 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 do conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos termos do art. 25º, nº 6, do Código do Trabalho, alterado pela Lei nº 13/2023, de 3 de Abril quanto à trabalhadora ..., com a categoria profissional de Médica Interna, porquanto não demonstrou, como lhe competia, nos termos do art. 25º, nº 5 do Código do Trabalho, provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação." (negrito e sublinhado nossos)

14º

Resulta da fundamentação do Parecer, nomeadamente do seu "enquadramento jurídico" que a conclusão da CITE assenta, no essencial, na interpretação que faz da disposição do artigo 25º, nº 6 do Código do Trabalho na redacção que lhe foi dada pela Lei nº 13/2023, de 03.04.

15º

Ora, salvo a devido respeito, tal interpretação da CITE padece de duplo erro:

- a) *Em primeiro lugar, porque aplica uma disposição normativa que é posterior à data dos factos aqui em apreço, considerando que a Lei nº 13/2023, de 03.04 entrou em vigor em 03 de junho de 2023, e os factos remontam a 23 de março de 2023, circunstância que viola o princípio da legalidade e a disposição do art.5º, n2 2 do C. Civil, consubstanciando uma aplicação retroativa da referida Lei.*
- b) *Em segundo lugar, porque ainda que aplicasse a referida disposição, o que a mesma determina é que a quem invoca qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho cabe indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, o que na presente situação não se verificou.*

16º

A conclusão da CITE é, portanto, precipitada e ilegal, como o é o seu Parecer 596/CITE/2023 que deve ser imediatamente revisto e revogado, o que aqui se Requer.

b) *Proibição de discriminação*

17º

A CITE não identifica no seu Parecer quais os factos que considera assentes/provados para servirem de base à sua análise e conclusão, devendo tê-lo feito.

18º

Em todo o caso, não decorre do Parecer que a requerente ... tenha minimamente comprovado junto do ... ou posteriormente junto da CITE que as declarações quanto às suas circunstâncias familiares e responsabilidades parentais.

19º

Pelo que, não se compreende como pode a CITE concluir pela existência de indícios de prática discriminatória por parte do ... sem previamente comprovar se a candidata a um estágio de formação profissional que requer um horário reduzido e se diz discriminada pelo indeferimento, tem ou não fundamento válido para a sua pretensão.

20º

Por seu lado, o ... alegou em sede de pronúncia que:

- i) *"Todos os médicos internos admitidos a realizar estágio no Serviço de Pediatria do ... estão sujeitos ao referido horário de trabalho [de 2ª a domingo], ajustado em função do respetivo plano formativo."*
- ii) *"O Serviço de Pediatria do ... tem atualmente 20 médicos internos, homens e mulheres, com filhos e sem filhos, mas todos sujeitos ao mesmo horário de trabalho."*
- iii) *"A formação destes profissionais tem necessariamente que decorrer em períodos 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 médicos internos."*

21º

Destes factos a CITE fez tábua rasa, sendo em geral notória a sua parcialidade a favor dos trabalhadores, criando cada vez mais desequilíbrios e injustiças injustificadas no contexto laboral das empresas.

22º

É absolutamente falso que o ... tenha tido qualquer comportamento ou prática discriminatória contra a requerente ..., fosse por razões de parentalidade fosse por quaisquer outras, pelo que não pode existir qualquer indício de discriminação.

23º

O ... limitou-se a informar a requerente ... que o horário praticado pelos médicos internos na Urgência Pediátrica do ... é definido de 2ª a domingo, em dois turnos das 9h às 21h e das 21h às 9h.

24º

Nesse atual modelo de funcionamento do Serviço, não é possível ao ... assegurar a formação adequada e orientação tutelada da requerente num horário à medida, que exclua Urgência aos fins-de-semana e em horas desfasadas dos turnos consolidados praticados pelos demais profissionais, nomeadamente por tal colidir com os horários dos orientadores de estágio;

25º

Nem é exigível ao Serviço de Pediatria do ... que altere o seu funcionamento e organização que, ademais, prossegue um interesse público e procura, primordialmente, assegurar a satisfação dos direitos dos utentes do ...;

26º

Tanto mais que a requerente não tem qualquer vínculo com o ... e existem outros estabelecimentos hospitalares onde pode efetuar estágio, não estando de forma alguma obrigada a fazê-lo no ..., como resulta do Regulamento do Internato médico.

27º

Isto é, é manifesta a desproporcionalidade existente entre a eventual satisfação da pretensão pessoal da requerente, e os fins públicos prosseguidos pelo ...

28º

Mais, a requerente não alegou e não demonstrou a identificação de qualquer outro médico interno no ... em comparação com o qual possa sentir-se alvo de discriminação, mas o ... é colocado pela CITE na posição caricata de ter que demonstrar a legalidade de uma pretensa diferença de tratamento que, efetivamente, não existe nem nunca existiu.

29º

Face a todo o exposto é de concluir que o Parecer nº 596/CITE/2023 viola gravemente o princípio da legalidade, o princípio da imparcialidade e a autonomia e poderes de direcção do ... enquanto entidade empregadora e formadora, e é por essa via nulo nos termos do art. 161º, nº 1, al. d) do C.P.A., vício que aqui expressamente se invoca e que impõe a sua revogação, sem prejuízo da impugnação judicial a que haverá lugar.

Termos em que se Requer a revogação do Parecer nº 596/CITE/2023 e sua substituição por outro que conclua pela legalidade da atuação do ... em face da inexistência de indícios de qualquer prática discriminatória quanto à Srª ...”

1.3. Em 17.08.2023, via correio electrónico, a CITE notificou a trabalhadora da reclamação apresentada pela entidade empregadora, nos termos do nº1 do art.º 192º do Código do Procedimento Administrativo, nos seguintes termos:

“(...) Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar quem possa ser prejudicado pela sua procedência para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.”

1.4. A trabalhadora não se pronunciou.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE é, desde 1979, 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. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Nos termos da alínea f) do artigo 3.º, daquele 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”*.

2.5. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 596/CITE/2023, aprovado por maioria dos membros da CITE em 5 de Julho de 2023 com o voto contra dos representantes da CIP e da CTP, o qual concluiu pela existência de 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 Médica Interna, 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.

III – APRECIÇÃO

3.1. Alega a Reclamante, em primeiro lugar, que a notificação do parecer em crise é incompleta por não ter sido remetida a acta da reunião onde o mesmo foi aprovado, sendo por isso ineficaz e devendo ser repetida.

Ora, e contrariamente ao que refere a Reclamante, o art.º 114º, nº 2, do CPA, não obriga à junção da acta das reuniões dos órgãos colegiais para efeito de notificação dos actos administrativos. Tal acta é parte integrante do processo administrativo, bem como as restantes peças que dele fazem parte, e, nos termos dos art.ºs 82º a 85º, do CPA, os interessados dispõem do direito à informação e consulta do processo, sempre que o requeiram, tal como nos termos da Lei nº 26/2016, de 22 de Agosto, pretensão que a Reclamante nunca manifestou junto desta Comissão, pelo que a notificação se considera assim eficaz.

3.2. Alega igualmente a Reclamante que a CITE “*se apressou a executar a parte final do seu próprio Parecer, remetendo-o às entidades inspetivas imediatamente e sem que fosse sequer fosse assegurado o tempo legal mínimo de reacção do ...*” argumentando que tal actuação “*é ilegal e ostensivamente violadora dos direitos do ... e bem assim, dos princípios da imparcialidade e da boa-fé a que está sujeita, não se coadunando - salvo melhor opinião - com a função de nenhum organismo ou entidade com poderes públicos.*”

Ora, tal alegação só se pode dever ao total desconhecimento das competências legalmente atribuídas a esta Comissão e que constam do DL n.º 76/2012, de 26 de Março. Senão vejamos.

Em primeiro lugar refira-se que esta Comissão nada *executa*, isto é, não só não tem competência inspectiva e fiscalizadora, como o parecer a que ora se alude, emitido nos termos da alínea f), do art.º 3º, da sua Lei Orgânica, não tem carácter vinculativo, nem para entidades públicas, nem para entidades privadas. Por outro lado, dispõe o art.º 3º, alínea h) daquela Lei Orgânica, que incumbe à CITE a aludida comunicação aos serviços com competência inspectiva, os quais, por sua vez, actuam com autonomia no âmbito daquela competência. Ora tal comunicação em nada belisca o direito da Reclamante à reclamação administrativa, nem tão pouco o recurso à via judicial.

3.3. Quanto à aplicação da lei no tempo, refira-se que, contrariamente ao alegado pela Reclamante, a Lei nº 13/2023, de 3 de Abril, que, entre outros, procedeu à alteração do Código do Trabalho, designadamente o seu art.º 25, entrou em vigor no dia 1 de Maio de 2023, conforme resulta expressamente do art.º 37º daquele diploma. Tal alteração determinou que a alegação de discriminação e consequente inversão do ónus da prova, já prevista no nº 5 do art.º 25º, se estendesse às situações

de invocação de prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade e de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal. Ora, a CITE recepcionou a queixa da trabalhadora ... no dia 04.05.2023, portanto na plena vigência da nova lei. Mesmo que assim se não entendesse, sempre incumbiria à CITE pronunciar-se sobre a queixa apresentada nos termos do art.º 24º, nº1, do Código do Trabalho, conjugado com o art.º 3º, f), do DL n.º 76/2012, de 26 de Março, porquanto a queixa da trabalhadora sempre seria subsumível numa alegação de discriminação em função da sua *situação familiar* no acesso ao emprego e à carreira profissional.

E a trabalhadora refere expressamente na queixa dirigida à CITE que *“Não tenho conhecimento de nenhum indeferimento de pedido de estágio a nenhum colega, com excepção de mim, que sou mãe.”*

3.4. Alega a Reclamante que *“A CITE não identifica no seu Parecer quais os factos que considera assentes/provados para servirem de base à sua análise e conclusão, devendo tê-lo feito. Em todo o caso, não decorre do Parecer que a requerente ... tenha minimamente comprovado junto do ... ou posteriormente junto da CITE que as declarações quanto às suas circunstâncias familiares e responsabilidades parentais. Pelo que, não se compreende como pode a CITE concluir pela existência de indícios de prática discriminatória por parte do ... sem previamente comprovar se a candidata a um estágio de formação profissional que requer um horário reduzido e se diz discriminada pelo indeferimento, tem ou não fundamento válido para a sua pretensão.”*

Recorde-se o teor da queixa da trabalhadora ..., recepcionada na CITE em 04.05.2023:

“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 Pediatria, 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 Pediatria 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."

Recorde-se que, em sede de contraditório, a aqui Reclamante nunca impugnou a factualidade alegada pela trabalhadora relativa à sua situação familiar. Aliás, se a Reclamante entendia que o fundamento do pedido da trabalhadora não era válido ou não correspondia à verdade, então pergunta-se porque motivo lhe indeferiu o estágio nos termos em que indeferiu, designadamente solicitando-lhe que procurasse outro estabelecimento hospitalar para o efeito.

3.5. Refira-se igualmente que a Reclamante nada acrescenta em sede de reclamação ao que já foi apreciado no parecer em crise e que permitisse formular um juízo diferente. De facto, estranha-se a alegação de ser *"em geral notória a sua parcialidade [da CITE] a favor dos trabalhadores, criando cada vez mais desequilíbrios e injustiças injustificadas no contexto laboral das empresas."*, quando esta Comissão, na sequência do exercício do contraditório por parte da Reclamante, solicitou à Administração ... (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 .../..., de ..., e nos termos da competência prevista no art.º 3º, nº2, b), do Decreto-Lei n.º .../..., de ...) pronúncia sobre a queixa da trabalhadora e o contraditório da Reclamante, para a formulação de um juízo objectivo e justo, nos termos do art.º 12º, nº2, do DL nº 76/2012, de 26 de Março, conjugado com os art.ºs 58º e 66º, nº1, a), do CPA, pronúncia essa que foi totalmente considerada para o sentido do parecer.

Por outro lado, afigura-se que colocar em causa a imparcialidade da CITE nestes termos, bem como assacar-lhe a responsabilidade de criar desequilíbrios e injustiças injustificadas no contexto laboral das empresas, desacompanhado de factos que demonstrem tal imputação, designadamente no caso da trabalhadora ..., é passível de ofender a credibilidade e a confiança deste organismo público, cuja missão é a de 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, o que poderá vir a ser considerado para efeitos de apuramento de eventual responsabilidade civil e penal.

3.6. De facto, conforme referido no parecer em crise, e na sequência da pronúncia da ..., *"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 pediatria, 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 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 pediatria naquele ..., tendo sido forçada, nessa consequência, a solicitar a realização da mesma noutro hospital.” Ora, de tal juízo, em conformidade com a pronúncia daquele organismo, a aqui Reclamante faz *tábua rasa*, pois continua a afirmar, numa posição inexorável, que os horários praticados são aqueles que estão instituídos, nunca tendo sequer considerado a situação familiar da trabalhadora ..., pois nunca lhe comunicou que o ajustamento de horário poderia estender no tempo a conclusão do internato médico; tal possibilidade de prolongamento seria, assim, um motivo objectivo para o indeferimento do pedido da trabalhadora, conforme refere a ..., afastando-se dessa forma indícios de discriminação; mas tal cenário futuro teria não só de ser comunicado à trabalhadora nestes termos, justificando-lhe dessa forma o indeferimento, como também teria de ser devidamente demonstrado pela aqui Reclamante, que foi a entidade que elaborou o respectivo cronograma da formação da trabalhadora. Nada é dito na presente Reclamação sobre este ponto.

3.7. Também nada é dito quanto à possibilidade de a trabalhadora cumprir as 96 horas de formação complementar em cuidados em situações de urgência e emergência na área de pediatria de forma descontínua, em períodos semanais de trabalho, conforme decorre do ponto 8 da Portaria nº .../..., de ..., que atualiza o programa de formação da área de especialização de Medicina ... (...), relativo à organização dos tempos de trabalho dos médicos internos que se encontrem na fase da formação especializada, o que é o caso da trabalhadora.

3.8. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, 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. A sua composição consta do art.º 6º, nº1, do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março, nos seguintes termos: um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que a preside, um representante do ministério com atribuições na área da igualdade, um representante do ministério com atribuições na área da administração Pública, um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade

e da segurança social, dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. O modo de funcionamento desta Comissão consta do art.º 10º, do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março, designadamente a exigência da presença da maioria dos seus membros, reunidos em plenário, para a validade das suas deliberações.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego repudia, assim, qualquer alegação de parcialidade no exercício das atribuições de que está legalmente investida, prossequindo a sua missão com a isenção, o rigor e a transparência exigíveis a qualquer organismo público.

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 596/CITE/2023;
- b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE SETEMBRO DE 2023.