

PARECER N.º 906/CITE/2023

Assunto: Discriminação remuneratória em função do exercício pela trabalhadora ..., dos seus direitos de maternidade, gozo de licenças no âmbito da parentalidade, nos termos do art.º 35.º - A, do Código do Trabalho vs Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro.

Processo n.º: 2048-QX/2023

I – OBJETO

1.1. Em 26.04.2023, por correio eletrónico, veio a trabalhadora ..., integrada na Categoria de ... com Contrato Individual de Trabalho com início de funções em 15.09.2009 no ..., atualmente designado de ..., no Local de Trabalho: ..., veio expor, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o seguinte:

“Boa tarde,

O meu nome é ..., sou ... e venho expor e pedir o vosso auxílio:

Desde (15/09/2009) que possuiu relação de trabalho com o ..., atualmente designado de ...; em regime de Contrato Individual de Trabalho (CIT) a 35h, a tempo indeterminado (envio em anexo). No período de Janeiro 2022 a Junho 2022 encontrei-me de baixa “Gravidez de Alto Risco” e no período de Junho a Novembro de 2022 de “Licença de parentalidade”.

A entrada em vigor do Decreto-Lei n.º80-B/2022, de 28 de Novembro (Estabelece termos de contagem de pontos em sede de avaliação de desempenho dos trabalhadores enfermeiros à data de transição para as carreiras de enfermagem e especial de enfermagem).

*1) O Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, que aprovou o regime legal da carreira de enfermagem, estabeleceu, àquela data, mecanismos adequados à natureza da profissão e às características do seu exercício, como a estrutura da carreira por áreas de atuação, prevendo na área de prestação de cuidados **três categorias - enfermeiro, enfermeiro graduado e enfermeiro especialista.***

(...)

o presente decreto-lei prevê que as valorizações remuneratórias a que os trabalhadores tenham direito, por força da sua aplicação, sejam pagas com retroativos a 1 de janeiro de 2022.

*Sendo assim, atendendo a que se verificou um aumento salarial (**reposicionamento do Nível 15 para o nível 19 da tabela carreira enfermagem**) fiz a **reclamação** à minha entidade patronal sobre o*

seguinte: - Os retroativos referentes ao período entre janeiro de 2022 e Novembro de 2022 (10 meses + restante valor dos retroativos do subsídio de Natal), no valor total de 2260,39€ ao qual deveria posteriormente ser aplicado as respetivas taxas de acordo com o rendimento de cada mês. Uma vez que o ..., até à data, não procedeu ao pagamento dos valores em dívida e refere que não tenho direito a recebe-los (envio recibo de vencimento aos quais são debitados os respetivos retroativos e automaticamente retirados).

Considero que estou a ser prejudicada/discriminada ao não me estar a ser pago o valor do aumento salarial por estar de licença/baixa gravidez alto risco.

A Constituição da República Portuguesa, menciona no artigo 68.º n.º3 "que as mulheres têm o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres ainda direito à dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias".

Venho então, por este meio solicitar a vossa ajuda."

1.2. Em 23.05.2023, em sequência do solicitado pela CITE, referiu a trabalhadora o seguinte:

"Em resposta ao email anterior, sim quero formalizar a queixa e pedir um parecer para a minha situação. No 1º email por mim enviado, tem em anexo toda a documentação que acho pertinente para a formalização da queixa, mas o que acharem mais necessário por favor contate, que prontamente lhe enviarei. Em anexo envio autorização (...)."

1.3. Em 31.05.2023, por carta registada, foi a entidade empregadora notificada do conteúdo da comunicação supratranscrita, 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 pelo presente ofício à entidade empregadora ... que, no prazo de dez dias úteis, nos comunique o que tiver por conveniente e pertinente para a análise do caso em apreço. (...)"

1.4. Em 16.06.2023, por correio eletrónico, veio aquela entidade empregadora pronunciar-se nos seguintes termos:

"(...)"

"Exmos. Senhores

Boa tarde,

Relativamente ao assunto supra identificado somos a remeter, para conhecimento, resposta dada à trabalhadora em 06.03.2023. Mais informamos que sobre o assunto foi também dado conhecimento ao Ministério Público, no âmbito de reclamação efetuada pela trabalhadora.

Estaremos ao dispor para qualquer esclarecimento que entendam necessário.

Com os melhores cumprimentos,”

Resposta dada à trabalhadora em 06.03.2023, enviada em anexo, que se transcreve:

Exma. Senhora ...

...

Bom dia,

Relativamente ao solicitado somos a informar que o cálculo de subsídio por gravidez de risco e parentalidade é realizado da forma seguinte:

O montante diário do subsídio é de 100% da remuneração de referência – RR, 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.

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

Por exemplo, quem iniciou a baixa de gravidez de risco a 7 de abril de 2022, soma as remunerações de agosto de 2021 a janeiro de 2022.

Relativamente ao caso em concreto, tendo em conta que iniciou a licença por Gravidez de Risco em 4 de novembro de 2021 e terminou em 7 de junho de 2022, e que a licença de parentalidade foi de 8 de Junho de 2022 a 4 de novembro de 2022, as remunerações registadas nas Segurança Social para efeitos de cálculo de subsídio são as correspondentes à soma das remunerações registadas de abril a setembro de 2021, não havendo nestes meses qualquer alteração remuneratória, uma vez que a mesma só produziu efeitos a partir de 01.01.2022.

A partir de 01.01.2022, passou a auferir a remuneração correspondente ao nível remuneratório 19, tendo-lhe sido pagos, em dezembro de 2022, todos os retroativos, incluindo subsídio de férias e de Natal, e deduzidas as faltas dadas por impedimento ao trabalho, de 01 de janeiro de 2022 a 04 de novembro de 2022, tendo os respetivos valores sido comunicados à Segurança Social. (Talão de vencimento em anexo).

No entanto, e considerando a fórmula aplicada pela Segurança Social, a alteração remuneratória verificada na remuneração base, em 2022, não releva para efeitos do referido cálculo.

Ao dispor para qualquer esclarecimento que entenda por necessário,

Com os melhores cumprimentos,”

(...)"

1.5. Do processo consta, com relevância para a apreciação do caso em apreço:

- Contrato Individual de Trabalho celebrado a 15.09.2009;
- Certificados de Incapacidade Temporária para o trabalho por gravidez de risco clínico com início a 19.11.2021 e termo a 16.06.2023;
- Registo de Requerimento Subsídio Parental Inicial do Centro Distrital de Setúbal com período impedimento para o trabalho da mãe, por 150 dias, de 08.06.2022 a 04.11.2022 e Acréscimo, de 150 dias, de 05.11.2022 a 04.12.2022;
- Recibo de vencimento da trabalhadora referente ao mês de Dezembro 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 (doravante CITE), 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. Considerando, ainda, que, a alínea f) do artigo 3.º do mesmo diploma, dispõe que 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 (doravante CT), Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 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 da alínea c) “*Igualdade e não discriminação*” e da alínea f) “*Parentalidade*”, do n.º 1 do art.º 4.º constante do anexo a que se refere o artigo 2.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

2.8. Com efeito, preconizam as alíneas a) e d), do n.º 1, do artigo 35.º do CT, respectivamente, que a proteção na parentalidade se concretiza, também, através da atribuição dos direitos à “*Licença em situação de risco clínico durante a gravidez*” e da “*Licença parental, em qualquer das modalidades*”.

2.9. Dispondo o regime aplicável, por previsto nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 65.º do CT, que as ausências ao trabalho resultantes de licença em situação de risco clínico durante a gravidez e 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.

2.10. Dispondo, ainda, imperativamente, o art.º 35.º - A do CT, a proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade, norma aditado pela Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, com a seguinte redação:

“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.”

2.11. Por outra via e neste sentido, encontra-se consagrado no artigo 24.º do CT, 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.

Analiseemos,

2.12. Em 2009, a trabalhadora ..., ..., celebrou um Contrato Individual de Trabalho com o ..., atualmente designado de ..., desempenhando as suas funções no ...

2.13. O Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de Maio, veio alterar o regime da carreira de enfermagem, aos enfermeiros, nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de contrato individual de trabalho, nos termos do Código do Trabalho e aos enfermeiros, na carreira especial de enfermagem, com relação jurídica de emprego público,

constituída por contrato de trabalho em funções públicas, **procedendo-se através do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de Maio, à republicação dos seguintes diplomas**, que dele fazem parte integrante, por anexo:

- **ANEXO II**, Republicação do [Decreto-Lei n.º 247/2009](#), de 22 de setembro, define o regime legal da carreira aplicável aos enfermeiros nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, **com âmbito de aplicação aos enfermeiros em regime de contrato individual de trabalho, nos termos do Código do Trabalho, nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde**, nos termos dos diplomas legais que definem o regime jurídico dos trabalhadores das referidas entidades, sem prejuízo da manutenção do mesmo regime laboral e dos termos acordados no respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

- **ANEXO III**, Republicação do Decreto-Lei n.º [248/2009](#), de 22 de setembro, que define o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional, **com âmbito de aplicação aos enfermeiros integrados na carreira especial de enfermagem cuja relação jurídica de emprego público seja constituída por contrato de trabalho em funções públicas**.

Do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de Maio, resulta, de forma simples e concisa, as linhas orientadoras e a sua motivação, o qual que forma um corpo único com o respetivo articulado, de que se extrai o seguinte (com negrito nosso):

“O Decreto-Lei n.º [248/2009](#), de 22 de setembro, em conformidade com o disposto no artigo 101.º da [Lei n.º 12-A/2008](#), de 27 de fevereiro, veio estabelecer o regime legal da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional, dotando-a dos mecanismos que, àquela data, se afiguraram adequados à natureza da profissão e à especificidade do seu exercício.

Reconhecendo-se que a alteração legislativa criou um patamar de referência para as carreiras dos profissionais de saúde no âmbito do Serviço Nacional de Saúde (SNS), conforme decorre do preâmbulo do [Decreto-Lei n.º 247/2009](#), de 22 de setembro, considerou-se pertinente replicar o mesmo modelo no setor empresarial do Estado, tanto mais que «[...] a padronização e a identidade de critérios de

organização e valorização de recursos humanos contribuem para a circularidade do sistema e sustentam o reconhecimento mútuo da qualificação, independentemente do local de trabalho e da natureza jurídica da relação de emprego».

Passados quase 10 anos após a entrada em vigor daqueles diplomas, impõe-se introduzir algumas alterações ao quadro legal vigente, ditadas pela experiência verificada no decurso do tempo e pelas necessidades e realidades atuais, dotando os serviços e estabelecimentos de saúde de uma maior coerência e capacidade de resposta, face à evolução constante das necessidades em saúde das populações.

Com efeito, o SNS tem de se constituir como uma entidade dinâmica, proativa e com capacidade de responder de forma eficiente e sustentável às necessidades de saúde resultantes da evolução demográfica e epidemiológica. Neste sentido, deve ser possível aos serviços adaptarem-se às necessidades de cuidados, preservando os interesses e direitos daqueles que recorrem ao SNS, mas também dos seus trabalhadores.

Assim, reconhecendo a relevância que assumem os trabalhadores enfermeiros no âmbito do SNS, quer em termos de organização e funcionamento dos serviços, quer enquanto garante da qualidade da prestação dos cuidados de saúde e da segurança dos procedimentos que lhes compete assegurar, impõe-se, a par de outras medidas já adotadas pelo atual Governo nesse mesmo sentido, espelhar nos diplomas legais que enformam a carreira de enfermagem soluções inicialmente não consagradas.

Para este efeito não foi descurada, como aliás o não poderia ser, a evolução ao nível da formação na área da enfermagem que se reflete, naturalmente, nas correspondentes competências que sendo plenamente aproveitadas concorrem para a melhoria da qualidade, acessibilidade e eficiência do sistema de saúde.

É este o objetivo do presente decreto-lei, ao proceder à alteração da estrutura das carreiras de enfermagem e especial de enfermagem, passando a contemplar a categoria de enfermeiro especialista. “ (...).

Neste desiderato, o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de Maio, procedeu à alteração do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 247/2009, de 22 de Setembro, que estabelece o regime da carreira de enfermagem, nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica, constando as categorias da carreira de enfermagem.

O regime de transições, regulado no artigo 8.º deste diploma, no seu n.º 4, prevê que “O disposto no presente artigo, aplica-se aos trabalhadores enfermeiros com contrato de trabalho celebrado com entidades públicas empresariais do setor da saúde, exceto se abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que regule a estrutura da correspondente carreira.

2.14. O Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro veio estabelecer os termos da contagem de pontos em sede de avaliação do desempenho dos trabalhadores enfermeiros à data da transição para as carreiras de enfermagem e especial de enfermagem.

Resultando do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro (negrito nosso):

“O Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, que aprovou o regime legal da carreira de enfermagem, estabeleceu, àquela data, mecanismos adequados à natureza da profissão e às características do seu exercício, como a estrutura da carreira por áreas de atuação, prevendo na área de prestação de cuidados três categorias - enfermeiro, enfermeiro graduado e enfermeiro especialista.

Em termos de estrutura remuneratória, considerando o então modelo de ensino de enfermagem, a categoria de enfermeiro aproximava-se da carreira técnica, ao passo que a categoria de enfermeiro especialista, que constituía simultaneamente uma categoria de ingresso e de acesso, se aproximava da carreira técnica superior.

Esta situação veio, porém, a alterar-se em 2009, no âmbito da revisão da carreira de enfermagem, a qual, à luz dos novos regimes de vinculação e face à implementação do regime jurídico decorrente do processo de Bolonha, passou a constituir uma carreira especial de grau 3 de complexidade funcional, com os inerentes efeitos em matéria de estrutura remuneratória.

*Tal facto implicou o posicionamento automático de muitos trabalhadores enfermeiros na 1.ª posição da categoria de enfermeiro da nova carreira, conforme procedimento faseado previsto no Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, que ficou concluído em 2013. **Em muitos casos, aqueles trabalhadores não tiveram, até à data do presente decreto-lei, qualquer alteração do seu posicionamento remuneratório. Idêntica situação se verificou, em 2015, no caso dos enfermeiros com contrato de trabalho celebrado com entidades públicas empresariais do setor da saúde, nos termos do Código do Trabalho.***

A situação descrita não tem paralelo nas demais carreiras da Administração Pública, justificando, por isso, a adoção de um conjunto de medidas de caráter excecional que permitam repor o equilíbrio entre os diversos trabalhadores enfermeiros, comprometido pela sucessão de regimes, e dando, assim, cumprimento ao assumido no Programa do Governo.

Neste contexto, o presente decreto-lei estabelece os termos da relevância das avaliações do desempenho dos trabalhadores à data da transição para as carreiras de enfermagem e especial de enfermagem a que se referem, respetivamente, os Decretos-Leis n.ºs [247/2009](#) e [248/2009](#), ambos de 22 de setembro, na sua redação atual.

Bem assim, não pode descurar-se a transição automática para as categorias de enfermeiro especialista e de enfermeiro-gestor, operada através do [Decreto-Lei n.º 71/2019](#), de 27 de maio. Neste contexto, o presente decreto-lei acautela também a relevância das avaliações do desempenho anteriores a esse reposicionamento.

Por último, representando um esforço orçamental significativo, dentro do quadro de sustentabilidade e responsabilidade orçamental do Serviço Nacional de Saúde, o presente decreto-lei prevê que as valorizações remuneratórias a que os trabalhadores tenham direito, por força da sua aplicação, sejam pagas com retroativos a 1 de janeiro de 2022.”

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 2.º daquele diploma, as regras relativas à relevância das avaliações de desempenho aplicam-se aos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo, celebrado com entidades públicas empresárias integradas no Serviço Nacional de Saúde, que transitaram para a 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 15, da categoria de enfermeiro da carreira de enfermagem em 2015 ou em momento anterior, por força, respetivamente, dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou da equiparação ao regime da carreira especial de enfermagem prevista no correspondente contrato de trabalho, sendo assim aplicável à trabalhadora.

2.15. Nos termos do n.º 1 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, a avaliação do desempenho correspondente ao tempo de serviço prestado por estes trabalhadores e os respetivos pontos adquiridos relevam para efeitos de reposicionamento remuneratório, nos termos previstos.

2.16. Por fim, determinou o art.º 5 do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, que as valorizações remuneratórias a que os trabalhadores tenham direito por força da aplicação do disposto no presente decreto-lei produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2022.

2.17. Precisamente, em Janeiro de 2022 a trabalhadora iniciou a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, prevista no art.º 37 do Código do Trabalho, até Junho de 2023, mês em que iniciou a licença parental até Novembro de 2022.

2.18. Ora, **atendendo** ao enquadramento supra exposto e ao âmbito dos direitos da parentalidade, **em especial o regime de licenças, no caso, as previstas** nas alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 65.º do CT, **as licenças, em situação de risco clínico durante a gravidez e de licença parental, em qualquer das modalidades, respetivamente, por imperativamente dispor que estas ausências ao trabalho não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho, não se almeja a relação estabelecida pelo empregador, entre o calculo de subsidio por gravidez e de parentalidade com o respetivo gozo das licenças no âmbito da parentalidade pela trabalhadora, no decurso do ano de 2022, que possam ter obstado à alteração de posicionamento remuneratório a que tem direito, por força da relevância atribuída às avaliações de desempenho por esta obtida até à data da transição, conforme preconizado pelo Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, a produzir efeitos, retroativamente, a partir de 01.01.2022, data em que passou a auferir a remuneração correspondente ao nível remuneratório 19**, que, resumidamente, veio proceder à contagem integral do tempo de serviço prestado pelos trabalhadores integrados na carreira especial de enfermagem (CTFP) e na carreira de enfermagem (CIT).

2.19. No caso *sub judice*, nenhum argumento se vislumbra que justifique que a trabalhadora não seja colocada no nível remuneratório a que tem direito com efeitos a 1 de Janeiro de 2022 e com pagamento do diferencial de remuneração, os devidos retroativos correspondentes, por parte da entidade empregadora, por força da aplicação do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, ainda que no decorrer do ano de 2022 se encontrasse em gozo de licenças no âmbito da parentalidade no ano de 2022 cujo regime equipara a prestação efetiva de trabalho como supra se explana.

2.20. Outroassim parece resultar do recibo de vencimento processado e referente ao mês de Dezembro de 2022, ao que aparenta ser o processamento remuneratório com efeitos a 01.01.2022, os retroativos relacionados como abonos identificados como “301 Remunerações base-retro de 22/01 a 22/10, não se mostram pagos, por comitantemente, serem deduzidas as mesmas quantias, identificadas como “...”.

2.21. Não se mostrando despidendo mencionar que existe diferença entre o conceito de prestações pecuniárias no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção (“subsídio”) e o conceito de retribuição, que justifica um tratamento diferenciado de ambos. Nos termos dos artigos 3.º, 9.º, 11.º, 23.º e 25.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril¹, a protecção estabelecida no âmbito do subsistema de solidariedade abrange as situações de risco durante a gravidez, de parentalidade, que se concretiza na atribuição de prestações pecuniárias destinadas a garantir rendimentos substitutivos da ausência ou perda de rendimentos de trabalho, considerando-se como data do facto determinante da protecção o 1.º dia de impedimento para o trabalho, no caso em Janeiro de 2022, a esta data o valor da retribuição era outro e, logo, a atribuição dos subsídios respetivos foi feita em função da retribuição auferida àquela data (até Janeiro de 2022) nos termos legais, considerando o prazo de garantia de 6 meses civis, seguidos ou interpolados com registos de remunerações, à data do facto determinante da protecção, à data em que a trabalhadora iniciou o seu impedimento para o trabalho.

2.22. Verificando-se a existência de alterações na retribuição posteriores à data do impedimento para o trabalho, no caso em Dezembro de 2022 com efeitos retroativos a Janeiro de 2022, o respetivo pagamento incumbe à entidade empregadora (e não enquanto entidade a quem incumbe o pagamento de prestações sociais substitutivas do rendimento do trabalho quando este não é prestado), nada justificando nestes termos que tais alterações na retribuição se encontrem sujeitas ao escopo de intervenção do diploma que rege a protecção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, pois o facto determinante de tal protecção é anterior.

¹ Diploma que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

2.23. Em rigor, os aumentos remuneratórios em causa só passaram a ser exigíveis a partir da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 80-B/2022, de 28 de novembro, que ocorreu a 29.11.2022, a produzir efeitos desde 1 de janeiro de 2022, circunstância que determina, desde logo, que o pagamento das respetivas valorizações remuneratórias só ocorresse no mês subsequente à entrada em vigor do diploma (Dezembro) e na sua totalidade, isto é, que fosse paga a diferença entre o nível remuneratório anterior e o nível remuneratório que resultou da aplicação do diploma, respeitante aos meses de Janeiro a Novembro, juntamente com a remuneração atualizada respeitante ao mês de Dezembro de 2022. Tais valores foram, no mesmo mês de Dezembro, sujeitos aos respetivos descontos para os regimes de protecção social respetivos e de retenção na fonte em sede de IRS.

2.24. Comitantemente, deverá ser tido em conta, o disposto no art.º 35.º - A do CT, que proíbe qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

2.25. Na realidade, a trabalhadora é preterida, mesmo perante um diploma que pretende o efeito oposto, pelo facto de se encontrar no gozo de licenças no âmbito da parentalidade, contrariamente ao sucedeu com os restantes trabalhadores nas mesmas condições, conduta que se afigura subsumível à norma que o proíbe, conforme previsto e tipificado no artigo 35º-A do CT.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1. Afigurar-se a existência de indícios de prática discriminatória pela entidade empregadora ..., violadora do direito à igualdade de condições de trabalho, em virtude do não pagamento de retroativos resultantes da alteração da posição remuneratória, operada pelo Decreto-Lei n.º 80-

B/2022, de 28 de novembro, pagamento esse devido em Dezembro de 2022, com efeitos a 01.01.2022, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores nas mesmas condições, à **trabalhadora** ..., da categoria de ..., na carreira de ..., em virtude do gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez e licença parental, ao abrigo dos artigos 37.º e 40.º, respectivamente, do Código do Trabalho.

3.2. Em consonância, a CITE recomenda ao ... que adote as diligências necessárias a que a situação da queixosa seja resolvida, isto é, que lhe sejam reconhecidos os mesmos direitos que teria se não se encontrasse de licença parental de Janeiro a Novembro de 2022, nomeadamente o pagamento de retroativos resultantes por alteração da posição remuneratória correspondente, em Dezembro de 2022 com efeitos retroativos a 01.01.2022.

3.3. Remeter o presente Parecer à Inspeção-Geral das Atividades em Saúde, uma vez que o mesmo conclui existir indícios da prática discriminatória em virtude de usufruto de direitos relativos à maternidade, o que constitui contra-ordenação muito grave, por violação das disposições conjugadas dos artigos 24.º, 25.º e 35.º-A do Código de Trabalho.

3.4. Remeter o presente Parecer ao Senhor Ministro da Saúde, para os efeitos tidos por convenientes.

3.5. Remeter o presente Parecer ao ... e à trabalhadora

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 11 DE OUTUBRO DE 2023.**