

PARECER N.º 201/CITE/2022

Assunto: Violação do Direito à Igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às condições de trabalho, nos termos do artigo 24º CT, por motivo de gozo de direitos relacionados com a parentalidade

Processo n.º: 726-QX/2021

I – OBJETO

1.1. Através de comunicação recebida na CITE em 18.01.2021, o ilustre mandatário da trabalhadora ..., apresentou exposição nos termos a seguir transcritos:

“(...)

..., Trabalhadora da empresa “...”, com sede e estabelecimento industrial na ..., vem através de mandatário, expor e a final, requerer a V. Ex.º o seguinte:

1. A trabalhadora esteve de janeiro a outubro de 2014 de licença por situação de risco durante a gravidez, e depois, de licença parental inicial.
2. E, exerceu o direito de dispensa para amamentação e aleitação até abril de 2015.
3. A empresa em consequência dessas ausências deixou de pagar à trabalhadora os subsídios de assiduidade e de produção.
4. Na entanto, o pagamento destes subsídios, foram regularizados com a mediação dos respetivos advogados.
5. No entanto no que diz respeito à retribuição, apesar de já o ter reclamado junto da empresa, a trabalhadora não beneficiou do aumento que ocorreu para a generalidade dos trabalhadores no ano de 2014.
6. Isto é, no ano de 2014, apesar do aumento observado nesse ano para a generalidade dos trabalhadores, a trabalhadora manteve a retribuição que auferia em 2013.
7. Com efeito, a trabalhadora em 2013, antes de entrar de baixa por gravidez de risco ganhava 578,00€, e no ano de 2014, apesar de ter regressado ao trabalho em outubro desse ano, continuou a receber os 578,00€ de retribuição, não beneficiando do respetivo aumento.
8. No ano de 2015, foi aumentada para 590,00€, em 2016, foi aumentada para 598,00€ e depois para 601,00€ e, em 2019, já com a categoria de especialista passou a auferir a retribuição de 716,00€ e em 2020, auferiu a retribuição de 736,00€.
9. Sucede que, a trabalhadora está a ser discriminada em 10,00€ mensais, face a outros trabalhadores com a mesma categoria e com a mesma antiguidade que estão a auferir a retribuição base de 746,00€,
10. Sucede que, e independentemente de a empresa estar a pagar a retribuição acima da tabela salarial constante do contrato coletivo de trabalho entre a ..., e os Sindicatos, o facto é que a trabalhadora na

decorrência e por causa das ausências por gravidez está discriminada em termos salariais ao receber menos 10,00€ por mês daquilo que recebem as colegas com a mesma antiguidade e com a mesma categoria profissional, como acontece com a trabalhadora ..., pela simples razão de que não esteve grávida.

11. Pelo exposto, requer-se a intervenção dos V/serviços, com vista a regularizar a situação. (...)."

1.2. Por ofício datado de 25.01.2021, a CITE, remeteu a seguinte informação:

"(...)

ASSUNTO: *Exposição de V. Exa. de 15.01.2021*

Na sequência da exposição de V. Exa. datada de 15.01.2021, à qual foi dada a melhor atenção, cumpre informar o seguinte:

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo- artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

No âmbito das suas atribuições, designadamente a prevista na alínea a) do artigo 3.º do referido diploma, a CITE emite 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 no domínio 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.

Ainda nos termos do disposto na al. f) do supra identificado artigo 3.º do referido diploma, uma das atribuições da CITE é 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.

A alínea a) do nº 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho (CT) considera "Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável".

*Já o nº 1 do art.º 24 do CT refere que o "trabalhador (...) tem direito a igualdade de (...) tratamento no que se refere (...) às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, **situação familiar**, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos".*

Preconiza o n.º 1 do art.º 25 que refere que "O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta" e o n.º 5 do mesmo artigo refere que "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 fator de discriminação".

Já o n.º 1 do artigo 31.º do Código do Trabalho estabelece que "Os trabalhadores têm direito a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo".

Salienta-se que, como refere o citado n.º 3 do artigo 31.º do Código do Trabalho, que "as diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade".

No âmbito da exposição apresentada por V. Exa. importaria destacar a Lei 60/2018 de 21 de agosto, na qual foram aprovadas medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, caso se aferisse que a trabalhadora em causa estivesse a ser discriminada em função do sexo.

E no que respeita ao âmbito de aplicação da Lei 60/2018, importa desde logo, ter presente os conceitos de trabalho igual e de igual valor que se encontram previstos no artigo 23.º do Código do Trabalho, nomeadamente a alínea c) do n.º 1, em que se considera trabalho igual "aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade", e a alínea d) do mesmo número que determina "trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente a qualificação ou experiência exigida, as responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e as condições em que o trabalho é efetuado".

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da citada Lei n.º 60/2018, "A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é competente para a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical". (sublinhado nosso).

Dispõe ainda o n.º 2 do supra mencionado artigo que " O requerimento previsto no número anterior, apresentado por escrito, deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado". (sublinhado nosso)

Ora, da exposição apresentada por V. Exa. afigura-se que a trabalhadora poderá efetivamente estar a ser discriminada, não em função do sexo, mas sim em função da parentalidade, por direitos gozados, relativamente a outras trabalhadoras do sexo feminino que não gozaram tais direitos.

No que respeita às atribuições conferidas a esta Comissão releva, ainda o disposto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa relativo ao Princípio da Igualdade, nos termos do qual todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.

Assim, e considerando a atribuição prevista na alínea f) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, e afigurando-se da exposição em apreço que o exposto poderá consubstanciar uma situação

que poderá integrar as competências da CITE, porquanto os factos relatados encontram-se relacionados com a violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, **proteção na parentalidade** e conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

Desta forma, poderá V. Exa. apresentar responder ao presente ofício, juntando os elementos comprovativos de que disponha, devendo a trabalhadora, autorizar expressamente esta Comissão (por escrito e assinado) a contactar a entidade empregadora e a entidade com competência inspetiva, devendo para o efeito indicar, de forma completa, o nome, endereço e contactos da entidade empregadora visada, para que esta Comissão possa proceder em obediência ao princípio do contraditório.

Por último, e caso considere necessário esclarecimento adicional sobre a matéria, informa-se que deverá contactar o serviço jurídico da CITE através do telefone 215 954 000.

(...)"

1.3. Na sequência da informação remetida por esta Comissão, em 12.03.2021 veio o mandatário da trabalhadora informar nos termos abaixo transcritos:

"(...)

Exma. Senhora Presidente,

Os meus respeitos e votos de boa saúde.

Acusa a receção do VI informação acima referenciada, o que desde já agradeço, e venho pela presente,

a) Juntar os elementos comprovativos de que a trabalhadora ..., efetivamente no ano de 2014, período abrangido pela licença de parentalidade na situação de risco e licença parental inicial, não beneficiou do aumento observado nesse ano para a generalidade dos trabalhadores, mantendo a retribuição auferida no ano de 2013, isto é, a retribuição base de 2013 era de 578,00€, e em 2014, apesar de ter regressado ao trabalho em outubro manteve-se nos 578,00€.

b) Juntar a autorização assinada pela trabalhadora para contactar a sua entidade patronal e a entidade com competência inspetiva - Autoridade Para as Condições de Trabalho.

c) Indicar o nome da empresa, endereço e contactos, nos seguintes termos: ...

d) Indicar os trabalhadores em relação a quem se encontra discriminada:

- ..., a quem pediu autorização para indicar o seu nome.

(...)"

1.4. Em 23.04.2021, através do ofício n.º S-CITE-2862/2021, a CITE remeteu ofício à entidade empregadora da trabalhadora informando-a do teor da queixa apresentada, a fim de ser exercido o contraditório, nos termos transcritos:

"(...)

ASSUNTO: Proc. n.º CITE-QX-726/2021

Queixa da trabalhadora ...

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada.

Com efeito, a trabalhadora, através de mandatário judicial constituído, apresentou queixa nesta Comissão.

Por carta datada de 15.01.2021, a trabalhadora remeteu a seguinte carta nos termos abaixo transcritos:

“(…)

Exmos. Senhores

..., Trabalhadora da empresa “...”, com sede e estabelecimento industrial na ..., vem através de mandatário, expor e a final, requerer a V. Ex.º o seguinte:

1. A trabalhadora esteve de janeiro a outubro de 2014 de licença por situação de risco durante a gravidez, e depois, a licença parental inicial.

2. E, exerceu o direito de dispensa para amamentação e aleitação até abril de 2015.

3. A empresa em consequência dessas ausências deixou de pagar à trabalhadora os subsídios de assiduidade e de produção. (...)

4. Na entanto, o pagamento destes subsídios, foram regularizados com a mediação dos respetivos advogados.

5. No entanto no que diz respeito à retribuição, apesar de já o ter reclamado junto da empresa, a trabalhadora não beneficiou da aumento que ocorreu para a generalidade dos trabalhadores no ano de 2014.

6. Isto é, no ano de 2014, apesar do aumento observado nesse ano para a generalidade dos trabalhadores, a trabalhadora manteve a retribuição que auferia em 2013.

7. Com efeito, a trabalhadora em 2013, antes de entrar de baixa por gravidez de risco ganhava 578,00€, e no ano de 2014, apesar de ter regressado ao trabalho em outubro desse ano, continuou a receber os 578,00€ de retribuição, não beneficiando do respetivo aumento.

8. No ano de 2015, foi aumentada para 590,00€, em 2016, foi aumentada para 598,00€ e depois para 601,00€ e, em 2019, já com a categoria de especialista passou a auferir a retribuição de 716,00€ e em 2020, auferiu a retribuição de 736,00€.

9. Sucede que, a trabalhadora a se discriminada em 10,00€ mensais, face a outros trabalhadores com a mesma categoria e com a mesma antiguidade que estão a auferir a retribuição base de 746,00€,

10. Sucede que, e independentemente da empresa estar a pagar a retribuição acima da tabela salarial constante do contrato coletivo de trabalho entre a ..., e os Sindicatos, o facto é que a trabalhadora na decorrência e por causa das ausências por gravidez está discriminada em termos salariais ao receber menos 10,00€ por mês daquilo que recebem as colegas com a mesma antiguidade e com a mesma

categoria profissional, como acontece com a trabalhadora ..., pela simples razão de que não esteve grávida.

11. Pelo exposto, requer-se a intervenção dos V/serviços, com vista a regularizar a situação.

Com os melhores cumprimentos.

(...)

Na sequência da informação prestada pela trabalhadora, a CITE, em 25.01.2021, por ofício sob o n.º CITE-PI/119/2021, remeteu à trabalhadora a seguinte informação:

(...)

ASSUNTO: *Exposição de V. Exa. de 15.01.2021*

Na sequência da exposição de V. Exa. datada de 15.01.2021, à qual foi dada a melhor atenção, cumpre informar o seguinte:

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo- artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

No âmbito das suas atribuições, designadamente a prevista na alínea a) do artigo 3.º do referido diploma, a CITE emite 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 no domínio 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.

Ainda nos termos do disposto na al. f) do supra identificado artigo 3.º do referido diploma, uma das atribuições da CITE é 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.

A alínea a) do nº 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho (CT) considera "Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável".

*Já o nº 1 do art.º 24 do CT refere que o "trabalhador (. . .) tem direito a igualdade de (...) tratamento no que se refere (...) às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, **situação familiar**, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos".*

Preconiza o n.º 1 do art.º 25 que refere que "O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta" e o n.º 5 do mesmo artigo refere que "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 fator de discriminação".

Já o n.º 1 do artigo 31.º do Código do Trabalho estabelece que "Os trabalhadores têm direito a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo".

Salienta-se que, como refere o citado n.º 3 do artigo 31.º do Código do Trabalho, que "as diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade".

No âmbito da exposição apresentada por V. Exia. importaria destacar a Lei 60/2018 de 21 de agosto, na qual foram aprovadas medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, caso se aferisse que a trabalhadora em causa estivesse a ser discriminada em função do sexo.

E no que respeita ao âmbito de aplicação da Lei 60/2018, importa desde logo, ter presente os conceitos de trabalho igual e de igual valor que se encontram previstos no artigo 23.º do Código do Trabalho, nomeadamente a alínea c) do n.º 1, em que se considera trabalho igual "aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade", e a alínea d) do mesmo número que determina "trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente a qualificação ou experiência exigida, as responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e as condições em que o trabalho é efetuado".

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 6.º da citada Lei n.º 60/2018, "A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é competente para a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical". (sublinhado nosso)

Dispõe ainda o n.º 2 do supra mencionado artigo que " O requerimento previsto no número anterior, apresentado por escrito, deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado".

(sublinhado nosso)

Ora, da exposição apresentada por V. Exa. afigura-se que a trabalhadora poderá efetivamente estar a ser discriminada, não em função do sexo, mas sim em função da parentalidade, por direitos gozados, relativamente a outras trabalhadoras do sexo feminino que não gozaram tais direitos.

No que respeita às atribuições conferidas a esta Comissão releva, ainda o disposto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa relativo ao Princípio da Igualdade, nos termos do qual todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.

Assim, e considerando a atribuição prevista na alínea f) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, e afigurando-se da exposição em apreço que o exposto poderá consubstanciar uma situação que poderá integrar as competências da CITE, porquanto os factos relatados encontram-se relacionados com a violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, **proteção na parentalidade** e conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

Desta forma, poderá V. Exa. apresentar responder ao presente ofício, juntando os elementos comprovativos de que disponha, devendo a trabalhadora, autorizar expressamente esta Comissão (por escrito e assinado) a contactar a entidade empregadora e a entidade com competência inspetiva, devendo para o efeito indicar, de forma completa, o nome, endereço e contactos da entidade empregadora visada, para que esta Comissão possa proceder em obediência ao princípio do contraditório.

Por último, e caso considere necessário esclarecimento adicional sobre a matéria, informa-se que deverá contactar o serviço jurídico da CITE através do telefone 215 954 000.

(...)"

Após a informação prestada pela CITE e supra referenciada, veio a trabalhadora, através do seu mandatário judicial, informar o seguinte:

"(...)

Exma Senhora Presidente,

Os meus respeitos e votos de boa saúde.

Acusa a receção do V/ informação acima referenciada, o que desde já agradeço, e venho pela presente,

a) Juntar os elementos comprovativos de que a trabalhadora ..., efetivamente no ano de 2014, período abrangido pela licença de parentalidade na situação de risco e licença parental inicial, não beneficiou do aumento observado nesse ano para a generalidade dos trabalhadores, mantendo a retribuição auferida no ano de 2013, isto é, a retribuição base de 2013 era de 578,00€, e em 2014, apesar de ter regressado ao trabalho em outubro manteve-se nos 578,00€.

b) Juntar a autorização assinada pela trabalhadora para contactar a sua entidade patronal e a entidade com competência inspetiva - Autoridade Para as Condições de Trabalho.

c) Indicar o nome da empresa, endereço e contactos, nos seguintes termos: ...

d) Indicar os trabalhadores em relação a quem se encontra discriminado:

- ..., a quem pediu autorização para indicar o seu nome.

Com os melhores cumprimentos

Junta:

Recibo de vencimento da trabalhadora de abril de 2013, outubro e novembro de 2013 e de outubro de 2014.

Recibo da trabalhadora ... de abril de 2013, outubro de 2013 e outubro de 2014.

A alínea a) do no 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho (CT) considera "Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável".

Ora, o n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho (CT), relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que: “1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

Ora, dispõe o n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho, que “*sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores*”, bem como resulta do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, “*Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de: a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez; d) Licença parental, em qualquer das modalidades. (...)*”

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 que, no prazo de dez dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente. (...)

1.5. Na sequência da notificação efetuada pela CITE, veio o mandatário da entidade empregadora, por correio eletrónico datado de 13.04.2021, esclarecer o que a seguir se transcreve:

“(...)

N/ Constituinte: ...

Exmos. Senhores,

Pela presente, e com referência ao supra identificado assunto, incumbe-nos a nossa epigrafada Constituinte de, junto de V. Exas., vir prestar os devidos esclarecimentos com referência a queixa apresentada pela Trabalhadora

Da análise da mencionada queixa verifica-se sobressair uma conclusão da Trabalhadora com a qual, não pode a Empresa deixar de discordar.

Com efeito, refere a Trabalhadora que "na decorrência e por causa das ausências por gravidez está discriminada em termos salariais (...)" relativamente a colegas com a mesma antiguidade e categoria profissional.

O que a nossa Constituinte não pode aceitar.

Mais refere que "apesar de já o ter reclamado junto da empresa, a trabalhadora não beneficiou do aumento que ocorreu para a generalidade dos trabalhadores no ano de 2014".

Antes de mais, e relativamente à reclamação apresentada junto da Empresa, importa salientar que foi a mesma oportunamente analisada, tendo sido apresentada resposta Trabalhadora através do seu respetivo Mandatário.

Assim é que, foi oportunamente esclarecido à Trabalhadora, além do mais, que:

- i. a Trabalhadora auferiu, como sempre auferiu, remuneração de valor superior ao valor constante da tabela salarial prevista para a respetiva categoria profissional;*
- ii. as eventuais diferenças salariais existentes entre a Trabalhadora reclamante e qualquer trabalhadora sempre teriam de ser casuisticamente analisadas, pois os aumentos salariais - que não os legalmente previstos - podem ser concedidos, por diversos motivos, designadamente, e sem prejuízo de outros, com base no resultado da avaliação de cada trabalhador da Empresa.*

O certo é que, a Trabalhadora não veio informar qual (quais) o(s) trabalhador(es) com a mesma categoria profissional, e antiguidade, que auferiam remuneração superior à sua. Não tendo, assim, sido possível efetuar uma análise casuística da situação reclamada.

Sem prejuízo, e em face da reclamação ora apresentada - na qual e, por fim, identificado qual o trabalhador relativamente ao qual a trabalhadora reclamante se considera discriminada -, verifica-se que o aumento salarial que a Trabalhadora reclama ter sido aplicado à generalidade dos trabalhadores - o que não corresponde à realidade - teve como fundamento a avaliação anualmente realizada pela nossa Constituinte, durante os meses de março de abril.

No âmbito da aludida avaliação anual são analisados diversos aspetos relativos à prestação da atividade pelos trabalhadores da Empresa, designadamente, a disciplina, responsabilidade, iniciativa, metas de trabalho, entre outros.

A realização da avaliação anual move e envolve diversos recursos da Empresa, designadamente humanos, representando uma iniciativa com grande impacto organizacional, o que motiva a sua realização, sempre que possível, apenas uma vez por ano, sempre durante os meses de março e abril. Pressupõe, além do mais, a presença dos trabalhadores para concretização da respetiva avaliação, inclusivamente para efeitos de autoavaliação. Sendo política da Empresa que, em caso de ausência dos trabalhadores durante os meses em que é realizada a avaliação anual - independentemente do fundamento -, esta não seja realizada, sendo, no limite, suspensa até ao regresso do trabalhador.

De facto, a Trabalhadora esteve ausente durante os meses em que foi realizada a avaliação anual; tendo tal avaliação sido suspensa para conclusão, aquando do regresso da Trabalhadora.

Ora, a Trabalhadora regressou ao serviço em outubro de 2014, tendo-se ausentado novamente para gozo de férias em novembro de 2014. Considerando que a Empresa encerra para período de férias em dezembro, e atendendo a data de realização das avaliações anuais, a Trabalhadora em causa foi avaliada no momento de avaliação mais próximo ao seu regresso, seja, em março/abril de 2015.

É de salientar que a não realização de avaliação, e a conseqüente não sujeição a eventual aumento salarial, não são decorrência da ausência da Trabalhadora por motivos de maternidade.

De resto, e de uma breve análise da situação de outros trabalhadores - inclusivamente com a mesma categoria profissional e antiguidade da Trabalhadora reclamante - verificam-se algumas situações que permitem afastar a conclusão aventada pela Trabalhadora:

i) há trabalhadores que se encontraram ausentes no período de avaliação anual, por motivos que não relacionados com a parentalidade, e que não foram alvo de aumento salarial em razão da não realização da respetiva avaliação;

ii. há trabalhadores que se encontraram ausentes por motivos de parentalidade - licença de maternidade -, e que, tendo estado presentes no momento da realização da avaliação anual, foram alvo de aumento salarial na sequência do resultado (positivo) da respetiva avaliação.

Entende a Empresa que não está, como nunca esteve em causa qualquer fator discriminatório relativamente à Trabalhadora em causa, ou a qualquer outro(a), sequer atinente a particular questão da parentalidade.

De resto, e logo que tal foi possível, foi a Trabalhadora sujeita a avaliação anual, tendo a mesma, na sequência do resultado da mencionada avaliação, beneficiado de aumento salarial.

Pelo que, se não pode compreender o afirmado e pretendido pela Reclamante.

Mais será de destacar que, estando em causa aumentos salariais associados a avaliação individual dos trabalhadores, existe, no universo da Empresa, diversos trabalhadores com a mesma categoria profissional, e antiguidade, que apresentam diferenças salariais insuscetíveis de ter por base qualquer fator discriminatório. Sendo unicamente fundamentadas nos resultados da avaliação individual e anual de cada trabalhador. O que, temos por convicção, reflete a plena aplicação do princípio da igualdade, seja, "tratar igual o que é igual, e tratar diferente o que é diferente".

Sem prejuízo do exposto, ficamos inteiramente ao dispor para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais que V. Exas. julguem necessários.

(...)"

1.6. Notificada a trabalhadora por ofício datado de 22.10.2021 sob o n.º S-CITE-6756/2021 do contraditório apresentado pela entidade empregadora, em 08.11.2021 veio aquela dizer o seguinte:

"(...)

..., participante da queixa acima identificada, notificada da informação apresentada pela entidade patronal, e para no prazo de 10 dias informar o que tiver por conveniente, vem através, de mandatário, dizer o seguinte:

1. A entidade empregadora para justificar o facto da trabalhadora no ano de 2014, ano de regresso ao trabalho depois de ter estado de licença de gravidez de risco e depois de licença parental inicial janeiro a outubro de 2014, não ter beneficiado de aumento de retribuição nesse ano, alega que tal se deveu ao facto da trabalhadora ter estado ausente durante os meses de março e abril, período em que a avaliação anual é realizada na empresa.

2. E que por isso, como a trabalhadora não esteve presente a avaliação não foi realizada e esteve suspensa até ao seu regresso, e que por isso, a mesma só foi avaliada no momento de avaliação mais próxima ao seu regresso, ou seja, em março/abril de 2015.

3. Acontece que esta versão só é verdadeira parcialmente.

4. Com efeito, essas avaliações são feitas para atribuir o valor dos prémios de produção e de assiduidade e não para definir a retribuição base.

5. Isto é, no ano de 2014 houve dois aumentos - um em janeiro (da retribuição base) e outro em abril/maio em consequência da avaliação, com eventual influência do valor do subsídio de produção e de assiduidade.

6. Para prova do aqui alegado, requer-se que a Ré seja notificada para juntar os recibos de vencimento do colega de trabalho ..., dos meses de dezembro de 2013 e do ano de 2014.

Eis o que se oferece dizer

(...)"

1.7. Notificada a entidade empregadora por ofício datado de 06.01.2022 sob o n.º S-CITE-87/2022 do contraditório apresentado pela trabalhadora, em 20.01.2022 veio aquela dizer o seguinte:

"(...)

Pelo presente, com referência ao supra identificado assunto, e no seguimento da comunicação de V. Exas. com a referência S-CITE-87/2022 de 06.01.2022, não pode a nossa Constituinte deixar de estranhar o invocado pela Trabalhadora, na medida em que não corresponde à realidade conforme a mesma bem sabe.

Na verdade, e conforme a Trabalhadora não ignora, o resultado da avaliação anualmente realizada produz efeitos não só relativamente aos prémios - e não subsídios - de assiduidade e de produção, como se repercute também na retribuição base dos trabalhadores - naturalmente, em função dos resultados obtidos na aludida avaliação anual.

Acresce que, e, não obstante, em determinados anos, ocorrerem aumentos salariais também no mês de janeiro, a verdade é que tal não sucedeu no ano de 2014. Assim é que, em 2014 apenas houve lugar a um aumento salarial, que ocorreu no mês de maio, e na sequência dos resultados das avaliações anuais realizadas.

Pelo que, a nossa Constituinte mantém - por verdadeiro - tudo quanto vem de ser referido na nossa anterior comunicação.

Sem prejuízo do que vem de ser referido, sempre se esclarecerá que, os aumentos que ocasionalmente ocorrem no mês de janeiro, estão, em regra, associados aos aumentos decorrentes de disposições legais, ou da atualização das tabelas salariais previstas no CCT aplicável.

Podem, ainda, verificar-se aumentos decorrentes da avaliação contínua e permanente realizada aos trabalhadores, em função da qual é reconhecida a respetiva prestação profissional.

O certo é que, e uma vez mais se diga, tal não sucedeu no ano de 2014.

Pelo que, a inexistência de aumento à Trabalhadora naquele indicado ano assenta nos fundamentos já invocados na nossa anterior comunicação, e não noutros.

Assim, e por tudo quanto foi já referido, e vem agora de ser mencionado, considera a Empresa que não está, como nunca esteve, em causa qualquer fator discriminatório relativamente à Trabalhadora em causa, ou a qualquer outro(a), sequer atinente à particular questão da parentalidade.

Ao dispor para o que V. Exas. tiverem por conveniente.

(...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria.

2.3. E, nos termos da alínea f) do artigo 3.º do mesmo diploma, compete à CITE: “Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4. 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. 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 âmbito do ordenamento Jurídico Português, e em sintonia com os princípios da União Europeia, prevê o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.7. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 58.º da CRP sob a epígrafe “Direito ao Trabalho” recomenda:

“(...) Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

- a) A execução de políticas de pleno emprego;
- b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
- c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

2.8. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”
“(...) 1- 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. (...)”.

2.9. O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra que os pais e às 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.

O seu n.º 3, reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias. Já o n.º 4, estabelece que a lei regula a atribuição, às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

2.10. Como corolário das disposições comunitárias e constitucionais, mormente o n.º 2 do artigo 68.º da CRP, o artigo 33.º do Código do Trabalho, consagra a Maternidade e a Paternidade como valores sociais eminentes.

2.11. Paro o efeito, o Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e pela Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, materializa os princípios e normas que regulam a proteção da parentalidade - artigos 33º a 65º e estabelece as disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, nos artigos 23º a 32º.

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

2.13. Com efeito, o artigo 24º do Código do Trabalho relativo ao Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho estabelece que:

“1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, (...) sexo (...)”.

2.14. Ora, nos termos do artigo 23.º do Código do Trabalho, a discriminação pode ser considerada direta ou indireta.

2.14.1. Com efeito considera-se discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

2.14.2. Por discriminação indireta, entende-se, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja obviamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

2.15. Nas disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação” determina que:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

2.16. É importante referir que, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

2.17. A legislação nacional ordinária consagra nos artigos 23.º, 24.º, 25.º n.º 1 e 29.º n.º 1 do Código do Trabalho, respetivamente, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, a proibição de discriminação e a inclusão neste conceito do assédio a trabalhador/a.

2.18. Como já atrás referido, o artigo 23.º do Código do Trabalho estabelece no n.º 1 uma série de fatores de discriminação sendo estes a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, e o artigo 24.º, n.º 2, o conceito de assédio discriminatório, assente no conceito de discriminação, que se passa a referir, todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, associando-se assim o assédio à prática discriminatória e estabelecendo-se um juízo de censura relativamente a práticas que se traduzem, não apenas num tratamento diferenciado só por si, mas sim no tratamento desvantajoso, irrazoável e sem motivos de trabalhadores em função de certos elementos categoriais fixados no n.º 1 do artigo 23.º, considerando-as inaceitáveis e atentatórias da dignidade humana.

2.19. Assim, através destes normativos o Código do Trabalho consagra o essencial do regime vigente sobre igualdade e não discriminação, no que concerne ao acesso ao emprego, à

formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e passou-se a prever, expressamente, o direito à indemnização como decorrência de ato discriminatório – artigo 28.º do Código do Trabalho.

2.20. No caso em apreço, alega a trabalhadora ser discriminada no que respeita à sua retribuição porquanto não beneficiou do aumento que ocorreu para a generalidade dos/as trabalhadores/as no ano de 2014, mantendo a retribuição que auferia no ano de 2013.

2.21. Para o efeito, refere a trabalhadora:

- Que no ano de 2013, antes de iniciar a licença de gravidez por risco clínico, auferia o vencimento de 578,00€;
- Que no ano de 2014, apesar de ter regressado ao trabalho em outubro desse ano, continuou a receber o mesmo vencimento - 578,00€.
- Que no ano de 2015, foi aumentada para 590,00€.
- Que no ano de 2016, foi aumentada para 598,00€ e depois para 601,00€.
- Que no ano de 2019, já com a categoria de especialista passou a auferir o vencimento de 716,00€.
- Que no ano de 2020, auferiu a retribuição de 736,00€.

2.22. Entende a trabalhadora que está a ser discriminada em 10,00€ mensais, face a outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria e com a mesma antiguidade que estão a auferir a retribuição base de 746,00€.

2.23. Em sede de contraditório veio a entidade empregadora refutar tal alegação, referindo:

- Que a trabalhadora auferiu, como sempre auferiu, remuneração de valor superior ao valor constante da tabela salarial prevista para a respetiva categoria profissional;
- Que os aumentos salariais, que não os legalmente previstos, podem ser concedidos, por diversos fatores, designadamente, e sem prejuízo de outros, com base no resultado da avaliação de cada trabalhador/a da Empresa.
- Que a trabalhadora não veio informar qual ou quais o/a trabalhador/a com a mesma categoria profissional, e antiguidade, que auferiam remuneração superior à sua, não tendo, assim, sido possível efetuar uma análise concreta.
- Que o aumento salarial que a trabalhadora entende ter sido aplicado à generalidade dos/as trabalhadores/as, o que não corresponde à realidade, teve como fundamento a avaliação anualmente realizada durante os meses de março de abril.

- Que no âmbito de tal avaliação anual são analisados diversos fatores relativos à prestação da atividade pelos/as trabalhadores/as da entidade empregadora, nomeadamente, a disciplina, responsabilidade, iniciativa, metas de trabalho, entre outros.
- Que a avaliação anual envolve diversos recursos da entidade empregadora, nomeadamente humanos, representando uma iniciativa com grande impacto organizacional, o que motiva que a sua realização, sempre que possível, seja efetuada apenas uma vez por ano, durante os meses de março e abril.
- Que tal avaliação pressupõe a presença dos trabalhadores para concretização da respetiva avaliação, inclusivamente para efeitos de autoavaliação.
- Que a política da empresa é que em caso ausência dos/as trabalhadores/as durante os meses em que tal avaliação ocorra, independentemente do motivo de ausência, esta não será realizada, sendo, suspensa até ao regresso do/a trabalhador/a.
- Que efetivamente a trabalhadora esteve ausente durante os meses em que se realizou a avaliação anual, tendo a mesma sido suspensa para conclusão, aquando do seu regresso.
- Que a trabalhadora regressou ao serviço em outubro de 2014, tendo-se ausentado novamente para gozo de férias em novembro de 2014. Considerando que a Empresa encerra para período de férias em dezembro, e atendendo a data de realização das avaliações anuais, a Trabalhadora em causa foi avaliada no momento de avaliação mais próximo ao seu regresso, seja, em março/abril de 2015.
- Que há trabalhadores que se encontraram ausentes no período de avaliação anual, por motivos que não relacionados com a parentalidade, e que não foram alvo de aumento salarial em razão da não realização da respetiva avaliação e por outro lado, há trabalhadores que se encontraram ausentes por motivos de parentalidade, e que, tendo estado presentes no momento da realização da avaliação anual, foram alvo de aumento salarial na sequência do resultado (positivo) da respetiva avaliação.

2.24. Entende a entidade empregadora que nunca esteve em causa um fator discriminatório relacionado com a parentalidade, porquanto a trabalhadora, aquando do seu regresso e no período anual em que a entidade empregadora fazia a avaliação, foi sujeita a avaliação, tendo a mesma, na sequência do resultado da mencionada avaliação, beneficiado de aumento salarial.

2.25. Alega por fim a entidade empregadora que estando causa aumentos salariais associados a avaliação individual dos trabalhadores, existem diversos/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, e antiguidade, que apresentam diferenças salariais

insuscetíveis de ter por base qualquer fator discriminatório, porquanto tais diferenças remuneratórias são fundamentadas nos resultados da avaliação individual e anual de cada trabalhador.

Analisemos,

2.26. Ora, dos elementos em análise resulta que no ano em que a trabalhadora gozou dos direitos de parentalidade previstos na lei, não terá sido sujeita a avaliação nos termos definidos pela entidade empregadora.

2.27. Apesar de a entidade empregadora entender como justificados os motivos pelos quais a trabalhadora não foi avaliada aquando do seu regresso, e pese embora a entidade empregadora possa entender que tal prática não contenha qualquer índole discriminatória, a verdade é que tais alegações não permitem afastar tais indícios de discriminação.

2.28. Ademais, se verificarmos o determinado no artigo 65.º do CT conclui-se que nos termos de tal disposição legal, o gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez e a licença parental, em qualquer das modalidades, é considerada prestação efetiva de trabalho, não podendo desta forma, o/a trabalhador/a ser penalizado/a.

2.29. Em bom rigor, não obstante o entendimento da entidade empregadora, afigura-se que incorre em erro ao comparar um/a trabalhador/a no gozo de direitos relacionados com a parentalidade com o universo dos/as restantes trabalhadores/as, porquanto a Lei, discrimina positivamente tais trabalhadores/as, conforme dispõe o artigo 27.º do Código do Trabalho.

2.30. Quanto ao argumento de que os aumentos salariais associados à avaliação individual dos/as trabalhadores/as e que existem diversos/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, e antiguidade, que apresentam diferenças salariais insuscetíveis de ter por base qualquer fator discriminatório, porquanto tais diferenças remuneratórias são fundamentadas nos resultados da avaliação individual e anual de cada trabalhador, cumpre referir que tal situação não se confunde com a da trabalhadora pelo simples facto que ela, ao contrário desses/as alegados/as trabalhadores/as, deixou de ser avaliada.

2.31. Ou seja, o que resulta do processo, é que a trabalhadora não teve uma avaliação negativa que impediu o aumento salarial, mas antes, não foi sequer avaliada, ausência de avaliação essa, que se deveu única e exclusivamente ao gozo dos direitos parentais.

2.32. Assim, afigura-se evidente, que a trabalhadora, por se encontrar ausente no momento de avaliação, por gozo de licenças parentais, ficou em desvantagem perante os/as demais/as trabalhadores/as, que tiveram a oportunidade de ser avaliados e aumentados, o que irremediavelmente configura uma discriminação salarial em função da parentalidade.

2.33. Reforça-se que nos termos do artigo 35.ºA do CT, que determina que é proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, incluindo-se nesta proibição nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira, poder-se-á dizer que caso a trabalhadora não estivesse no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, teria sido avaliada. Contudo, se atentarmos nas disposições legais e vigor, afigura-se, também, que a trabalhadora não pode ver a sua situação profissional prejudicada pelo gozo de tais direitos.

2.34. Face ao exposto, tendo em conta a factualidade descrita no processo bem como as disposições legais em vigor, afere-se que a entidade empregadora não justificou, nem demonstrou, como lhe competia, de forma concreta e objetiva os fundamentos que determinaram aquela decisão, bem como se afere que a decisão tomada concretamente em relação à trabalhadora é contrária às disposições legais relativas à proteção da parentalidade previstas pelos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho.

2.35. Por fim, alerta-se que o comportamento da entidade empregadora, em vedar a avaliação às trabalhadoras que gozam de licenças parentais, - que podem ter durações prolongadas - pode conduzir a discriminações salariais estruturais na empresa.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1. Existir indícios de prática discriminatória, praticada pela entidade empregadora ..., violadora do direito à igualdade no trabalho, em virtude do gozo de direitos relacionados com a parentalidade, nos termos das disposições conjugadas da alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º, da alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º, do n.º 1 e 6 do artigo 25.º, do artigo 35.º-A e das alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 65.º, todos do código do trabalho.

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 à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) o presente parecer uma vez que o mesmo conclui pela existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo.

3.3. Sem embargo de outros efeitos, e de acordo com o artigo 28.º do Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE MARÇO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, APRESENTADO A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE A SEGUIR SE TRANSCREVE:

“Declaração de Voto Parecer Queixa n.º 726-QX/2021

A Confederação do Turismo de Portugal vota favoravelmente a conclusão do presente Parecer, mas com a seguinte declaração de voto:

1. No exercício do contraditório, é alegado pela entidade empregadora “...” que a avaliação da trabalhadora foi suspensa até ao seu respectivo regresso;
2. Alega, igualmente, que trabalhadores com a mesma categoria profissional e antiguidade da trabalhadora reclamante, que também estiveram ausentes durante o respectivo período de avaliação, por motivos que não estavam relacionados com a parentalidade, também não foram avaliados;
3. E finalmente alega que outros trabalhadores que estiveram ausentes por motivos de parentalidade, mas que estavam presentes no momento da avaliação, foram devidamente avaliados.
4. A entidade empregadora alegou mas não disponibilizou a esta comissão nenhum elemento de prova que pudesse sustentar estas alegações.

5. Apesar de se compreender que o regime legal relativo à protecção de dados, de alguma forma, limita a apresentação da dita prova, o facto de não sustentar com elementos probatórios alegações que, no entender desta Confederação, afastariam os indícios de discriminação, impedem um sentido diferente de voto da nossa parte.”