



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 515/CITE/2015

Assunto: Queixa por discriminação na avaliação de desempenho

Processo n.º 1338 – QX/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 14/4/2015, uma queixa apresentada por ..., operadora ..., trabalhadora da empresa ..., dizendo que:

1.1.1. A empresa realizou a avaliação dos trabalhadores, e, no meu caso, fui uma trabalhadora quase exímia, pois a minha a minha avaliação, de 1 a 5, foi de 4,38.

1.1.2. Mas possuo nota negativa (nota 2) no parâmetro de empenho e desenvolvimento para com a empresa, o que considero absurdo.

1.1.3. A administração deu-me a seguinte justificação:

1.1.3.1. Como estou a usufruir da licença de aleitamento, fico em vantagem para os meus colegas, e isso não seria justo, porque faço menor número de horas e porque tenho horários fixos;

1.1.4. E por ter nota 2 nesse parâmetro sou prejudicada tanto na minha avaliação como fico impedida de me ser atribuído o prémio de avaliação.

1.2. Perante a queixa, a CITE solicitou à entidade patronal que se pronunciasse sobre o assunto, tendo respondido o seguinte:

1.2.1. *Na sequência do ofício remetido por essa Comissão referente à queixa apresentada*

pela trabalhadora ... e após análise da mesma, a ... (“...”) gostaria de informar o seguinte:

- 1.2.2. A ... decidiu instituir para o ano de 2014 um Procedimento de Avaliação e Gestão de Desempenho (“Parâmetro”) com vista a promover o envolvimento dos seus trabalhadores com a empresa, incentivando a um maior empenho na prestação de um serviço público de excelência.*
- 1.2.3. Nessa sequência, a ... disponibilizou previamente a todos os seus trabalhadores e aos respetivos sindicatos a matriz de avaliação a aplicar no ano de 2014, não tendo recebido qualquer questão a respeito da mesma.*
- 1.2.4. Um dos parâmetros da referida matriz de avaliação é precisamente o “Envolvimento com a Empresa”, o qual, entre outros fatores e como foi bem entendido pela generalidade dos trabalhadores da ..., tem em conta se o trabalhador cumpre o preenchimento dos registos funcionais da empresa e se demonstra precisamente o envolvimento e empenho nas necessidades funcionais da empresa que a ... pretende fomentar com vista à prestação de um serviço de excelência.*
- 1.2.5. No caso da trabalhadora ..., a mesma há mais de três anos que se encontra com “dispensa para amamentação”, tendo revelado total indisponibilidade para com as necessidades funcionais da ..., na medida em que durante o ano de 2014 não demonstrou a mínima abertura para rotação na escala de serviço, mesmo em período de férias da maioria dos seus colegas.*
- 1.2.6. Razão pela qual, naquele concreto parâmetro a ... entendeu atribuir uma avaliação mais baixa à referida trabalhadora.*
- 1.2.7. De referir também que a avaliação do mencionado parâmetro nos termos em que ocorreu não implicou para a trabalhadora a perda de quaisquer direitos legais, mantendo-se a mesma inclusivamente a usufruir da dispensa para amamentação.*

- 1.2.8.** *Não podendo considerar-se que a não atribuição de um prémio resultante de uma avaliação de desempenho baseada em critérios objetivos consubstancia a perda de um direito, para efeitos do disposto no artigo 65.º, n.º 2, do Código do Trabalho.*
- 1.2.9.** *Veja-se até a este propósito as relevantes alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que estabelece claramente que o facto de um trabalhador se encontrar em regime de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível não pode ser fator de penalização na sua avaliação de desempenho.*
- 1.2.10.** *Nada tendo estabelecido no mesmo sentido quanto às dispensas, nomeadamente à dispensa para amamentação de que goza a trabalhadora ..., apenas podendo concluir-se que o legislador quis diferenciar as situações e que a perda de direitos a que se refere o mencionado n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho se limita aos direitos legalmente consagrados e não a potenciais direitos resultantes de uma avaliação de desempenho.*
- 1.2.11.** *Pelo que, no entendimento da ..., não existe qualquer justificação para a revisão da avaliação da trabalhadora ... e não foi violada a norma do artigo 65.º, n.º 2, do Código do Trabalho.*
- 1.3.** *A trabalhadora juntou uma carta dirigida pela empresa ao Sindicato ... que, no que a ela diz respeito, diz que se encontra com “dispensa para amamentação” tendo revelado total indisponibilidade para com as necessidades funcionais da ..., na medida em que, ao longo do ano de 2014, apenas mostrou disponibilidade para trabalhar em horário fixo por estar a amamentar.*

II – APRECIÇÃO

- 2.1.** No ofício remetido à entidade empregadora foi dito que as ausências relacionadas com o regime da parentalidade, nomeadamente as “dispensas para amamentação” ao abrigo do artigo 47.º do Código do Trabalho são enquadradas no artigo 65.º, n.º 2 do

Código do Trabalho, nos termos do qual se consideram “*trabalho efetivo*”, e que “*não determinam a perda de quaisquer direitos*”.

- 2.2. Nos parâmetros de avaliação, a empresa incluiu um designado “*envolvimento com a empresa*”, que tem em conta “*se o trabalhador cumpre o preenchimento dos registos funcionais da empresa*” e se “*demonstra o envolvimento e empenho nas necessidades funcionais da empresa*”.
- 2.3. No caso concreto, a entidade patronal vem dizer, de forma explícita, que a trabalhadora queixosa “*não demonstrou a mínima abertura para rotação na escala de serviço*” relacionando isso com o facto de a mesma “*se encontrar há mais de três anos com dispensa de amamentação*”.
- 2.4. E diz ainda a empresa que foi por essa razão que “*entendeu atribuir uma avaliação mais baixa à trabalhadora*”.
- 2.5. Ora o n.º 2 do artigo 65.º a que acima já se fez referência vem impor que o tempo ocupado com a dispensa para amamentação se considera trabalho efetivo, pelo que, a entidade patronal deve atuar como se a trabalhadora permanecesse no seu local de trabalho a exercer as suas funções.
- 2.6. E é também por isso que a referência que a entidade patronal faz à Lei n.º 120/2015, de 1/9, quando esta se refere à não penalização do/a trabalhador/a que esteja em regime de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível, não se adequa à dispensa para amamentação. Na verdade, o que decorre do n.º 2 do artigo 65.º é que o tempo da dispensa deve ser considerado pela entidade patronal como trabalho efetivo, o que não aconteceu.
- 2.7. Diz ainda a entidade patronal que o n.º 2 do artigo 65.º visa salvaguardar situações de perda de direitos e “*não potenciais direitos resultantes de uma avaliação de desempenho*”.

- 2.8.** Portanto, no caso concreto, a trabalhadora queixosa foi prejudicada na sua avaliação por ter tido ausências ao serviço justificadas pela dispensa para amamentação, as quais foram consideradas como ausências efetivas ao serviço, quando, nos termos do referido n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho deveriam, sim, ser consideradas trabalho efetivo.
- 2.9.** Este comportamento configura uma discriminação por motivo da maternidade, nos termos do artigo 24.º n.º 3, al. b) e 25.º, n.º 1 ambos do Código do Trabalho, o que constitui a prática da contraordenação prevista no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Nestes termos, considera-se que na avaliação de desempenho da trabalhadora ... não deverão ser tidas em conta, de forma penalizadora, as ausências justificadas por dispensa para amamentação.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera emitir o seguinte parecer:

- 3.1.** A entidade patronal ... deve elaborar a avaliação de desempenho da trabalhadora ... sem que as ausências justificadas por dispensa para amamentação tenham efeito prejudiciais nessa avaliação.
- 3.2.** Notificar as partes do presente parecer.
- 3.3.** Remeter o processo à ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho para intervenção inspetiva.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA
À REFERIDA ATA.**