

PARECER N.º 68/CITE/2015

Assunto: Interpretação relativa ao n.º 5 do artigo 5.º do regulamento de avaliação de desempenho dos docentes do ..., aprovado pelo despacho do Reitor da ..., de ... sobre eventual discriminação com base na parentalidade
Processo n.º 209 – DV/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu do Senhor ..., professor ..., um pedido de informação, inicialmente por telefone na linha verde, e posteriormente por email datado de 11-9-2014, em que solicitava a pronúncia da CITE sobre o n.º 5 do artigo 5.º do regulamento referido em assunto, aprovado pelo despacho do Reitor ..., o qual tem a seguinte redação:

A ausência de avaliação por motivo de licença de maternidade, com base no nascimento de gémeos, por um período igual a 6 meses, será também suprida por ponderação curricular sumária relativamente à avaliação em falta.

1.2. Em sequência, foi remetido ao Senhor Reitor, autor do despacho, o ofício n.º... de 27/10/2014, solicitando informação sobre o assunto, colocando as seguintes questões:

1- A norma aplica-se apenas a mãe (maternidade) ou também ao pai (paternidade)?

2- A norma aplica-se apenas em caso de nascimento de gémeos? E, por exclusão, nunca se aplica em caso de nascimento de um(a) filho(a)?

3- A norma aplica-se a quaisquer das modalidades de licença parental, quer



consideradas individualmente quer conjugadas:

a) *Licença parental inicial – art.º 40.º, 41.º, 42.º, 43.º;*

b) *Licença em situação de risco clínico durante a gravidez – art.º 37.º*

c) *Licença por adoção – art.º 44.º;*

d) *Licença parental complementar em qualquer das suas modalidades – art.º 51.º;*

e) *Licença para a assistência a filho – art.º 52.º;*

f) *Licença para assistência a filho com doença crónica – art.º 54.º;*

4- *A que regime de avaliação é sujeito um docente ou uma docente com um período de licença inferior a 6 meses?*

5- *A que regime de avaliação é sujeito um docente ou uma docente com um período de licença superior a 6 meses?*

6- *Correspondendo o período de licença a uma ausência efetiva do serviço, como se avaliam os docentes por ponderação curricular sumária, tendo em conta que o n.º 1 do art.º 6.º do regulamento estabelece que a avaliação por ponderação curricular sumária se traduz na avaliação do currículo (só o referente ao período em análise) de acordo com as vertentes de avaliação referidas no art.º 7º, sem a componente qualitativa da avaliação?*

7- *Pretende avaliar-se o (a) docente em licença por trabalho de investigação, ensino, transferência de conhecimento e gestão universitária, que obviamente não fez, por estar em período de licença, logo, ausente do serviço?*

1.3. O Senhor Reitor respondeu através do ofício ..., de 15/1/2015, dizendo, em síntese, o seguinte:

1.3.1. *Previamente, será para nós desde já fundamental afastar total e frontalmente qualquer caráter (negativamente) discriminatório no âmbito do disposto no n.º 5 do artigo 5.º do... ou de qualquer regulamentação em vigor nesta ...*

- 1.3.2. *O artigo 74º-A do ECDU é uma norma especial em relação ao Sistema Integrado de Avaliação da Administração Pública (SIADAP, estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28/12) e este sistema não se aplica à avaliação dos docentes ...*
- 1.3.3. *Resulta da regulamentação geral da ... que estas questões relacionadas com a parentalidade, apesar de não estarem expressamente consagradas, pois pretendeu-se não tornar excessivamente exaustiva a regulamentação a aprovar, a verdade é que a mesma abrange todas as situações que, por qualquer motivo, resultem na não realização da avaliação curricular de acordo com os modelos aprovados pelas unidades orgânicas da ...*
- 1.3.4. *E foi tal a finalidade do disposto no n.º 1 do artigo 5.º do próprio Regulamento de Avaliação de Desempenho ... (aprovado por Despacho ..., publicado por DR, II Série, n.º ..., de 10 de agosto — adiante somente ...).*
- 1.3.5. *Relativamente à **primeira questão** que nos é colocada o âmbito subjetivo do regulamentado pelo n.º 5 do artigo 5.º abrangerá igualmente as situações de paternidade, desde que verificados os restantes pressupostos (atribuição de tal licença pelo período de 6 meses ao pai, em virtude de nascimento de gémeos).*
- 1.3.6. *Quanto à **segunda questão**, esclarece-se que no caso de nascimento de um filho, será aplicável a mesma norma desde que o período de licença parental gozado individualmente pelo pai (avaliado) ou pela mãe (avaliada) seja de 6 meses.*
- 1.3.7. *Relativamente à **terceira questão**, a norma aplicar-se-á a qualquer modalidade de licença parental, desde que relativamente ao avaliado se verifique um*



período de ausência de 6 meses, quer consideradas individualmente, quer conjugadas.

1.3.8. *Já no âmbito da **quarta questão**, informa-se que para as situações em que o avaliado (a) se encontre por um período de licença inferior a 6 meses, deverá ser aplicável, nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do ... e do ..., a ponderação curricular sumária, a realizar nos termos do artigo 6.º do...*

1.3.9. *No que concerne à **quinta questão**, apesar de não estar expressamente regulamentada, é possível determinar, por recurso às FAQ's disponíveis na página web da DGAEP, que a “consideração do serviço efetivo como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade,) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP, cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito”.*

Neste sentido, cremos que para as situações em que o avaliado(a) se encontre por um período de licença superior a 6 meses e inferior ao período de avaliação (1 ano), será de ponderar a hipótese de aplicar uma regra semelhante à prevista no n.º 1 do artigo 42.º do SIADAP, que de seguida se transcreve: “No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte. (...)”

Ou seja, o que se propõe, por ora, e na ausência de regulamentação consagrada para o efeito, é que o desempenho relativo a este período seja objeto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte, sem prejuízo



de, em sede de revisão regulamentar, se optar por outra solução, a aplicar futuramente, que se mostre mais e melhor ajustada à realidade a regular.

- 1.3.10.** *Quanto às sexta e sétima questões, a ponderação curricular sumária referida na 2ª parte do n.º 5 do artigo 5.º do ..., a realizar relativamente à avaliação em falta (rectius, ao período remanescente ao período de licenças) é realizada nos termos do disposto no artigo 6.º do...*

Neste contexto, a ponderação curricular sumária terá em consideração todas as vertentes (nas quais o docente poderá e deverá ter atividade no período em análise, pois correspondem a funções docentes) e respetivos pesos/ponderações, previstas no regulamento para a avaliação não sumária (com exceção da vertente qualitativa da avaliação) e atribuir-lhes a pontuação prevista na alínea a) do n.º 4 do art.º 6.º (-1, 1, 2 ou 3) sem considerar os pontos, metas e tetos previstos para esse mesmo tipo de avaliação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Estabelece ainda a Constituição n.º 4 do mesmo artigo 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.*
- 2.3.** Por outro lado, o n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho estabelece que *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;*
- b)** *Licença por interrupção da gravidez;*
- c)** *Licença parental em qualquer das suas modalidades;*
- d)** *Licença por adoção;*
- e)** *Licença parental complementar em qualquer das modalidades;*
- f)** *Falta por assistência a filho;*
- g)** *Falta por assistência a neto;*
- h)** *Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;*
- i)** *Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde*
- j)** *Dispensa para avaliação para adoção.*

2.4. Poderá ser, também, importante lembrar que o n.º 2 do mesmo artigo 65.º estabelece que *a dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada com prestação efetiva de trabalho.*

2.5. É tendo em conta estes normativos constitucionais e legais que deve ser apreciada a questão colocada pelo requerente, que se pode enunciar da forma seguinte:

- O tempo de ausência ao serviço justificado pelas razões descritas nas dez alíneas do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho é (deve ser) objeto de avaliação de desempenho?
- Em caso afirmativo, como se processa a avaliação desse período de tempo?

2.6. Por razões metodológicas, e porque o Senhor ... também adotou o mesmo método, opta-se por elaborar o parecer seguindo a mesma metodologia, e sugerindo respostas às questões colocadas no ofício da CITE n.º 2499, de 27/10/2014, relacionando-as com o regulamento de avaliação.



- 2.7.** Quanto à **primeira questão**, parece evidente que a norma deve ser aplicada a pais e a mães, sob pena de violação do direito de igualdade de tratamento de homens e mulheres no exercício dos direitos no âmbito da parentalidade.
- 2.7.1.** Assim, sugere-se que na redação do regulamento quando se refere a licença de maternidade se opte por usar a expressão “licença de parentalidade”.
- 2.8.** Quanto à **segunda questão**, parece desnecessário (pode até ser entendido como redutor) referir-se especificamente os casos de nascimento de gémeos. Tal como diz o Senhor ..., o relevante é *o período de licença gozado pelo pai ou pela mãe*.
- 2.8.1.** Assim, sugere-se que se retire esta expressão.
- 2.9.** Quanto à **terceira questão**, responde o senhor ... que a norma *se aplicará a qualquer modalidade de licença parental*. Parece-nos que este entendimento é o que está de acordo com a redação do artigo 65.º n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, visto que o tempo de ausência é considerado *trabalho efetivo*, e não pode resultar dessas ausências a perda de quaisquer direitos, no caso, o direito à avaliação.
- 2.9.1.** Assim, sugere-se que na redação desta norma do regulamento se diga expressamente que se trata de *todas as ausências a que se refere o artigo 65.º, n.º 1 e 2 do Código do Trabalho*.
- 2.9.2.** Quanto à **quarta questão**, responde o senhor ... que para *as situações em que o avaliado se encontre por um período de licença inferior a seis meses, deverá ser aplicável a ponderação curricular sumária*.

- 2.9.3.** Neste caso, parece que o regulamento não define, mas deveria definir, qual o período de tempo mínimo de contacto funcional entre o trabalhador avaliado e o seu avaliador para que a avaliação possa ser feita. Não o fazendo, corre-se o risco de tratar de forma igual situações completamente diferenciadas.
- 2.9.4.** Na verdade, a resposta do senhor ..., levada à letra, impõe, por exemplo, que um(a) professor(a) que num determinado ano esteve ausente cinco meses, terá o mesmo tratamento doutro(a) que esteve ausente 5 dias, ou seja, ambos serão avaliados por *avaliação curricular sumária*.
- 2.9.5.** Esta definição de *um período de tempo mínimo de contacto funcional* poderia ser feita no artigo 4.º, para que se pudesse determinar, em concreto, quais as situações em que é aplicável o no 1 do artigo 5.º, ou seja, as situações em que é aplicável o regime excecional de avaliação.
- 2.9.6.** Assim, sugere-se que o regulamento estabeleça qual o período de tempo mínimo de contacto funcional entre o avaliador e o avaliado para que se aplique o sistema de avaliação normal.
- 2.10.** Quanto à **quinta questão**, responde o senhor ... que não está especificamente regulamentada, mas que poderá *ser ponderada a hipótese de se aplicar uma regra semelhante à prevista no n.º 1 do artigo 42.º do SIADAP, ou seja, o que se propõe é que o desempenho relativo a este período seja objeto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte*.
- 2.10.1.** O senhor ..., na sua resposta, transcreve um texto integrante das FAQ da Direção Geral de Administração e Emprego Público em que se diz que *a consideração do serviço efetivo como trabalho realmente prestado ... implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação,*

se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente ... licenças de maternidade (parentalidade) ... cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito.

- 2.10.2.** Ora, da redação do artigo 65.º n.º 1 e 2 do Código do Trabalho resulta que o tempo decorrido nos períodos de ausências pelas razões aí previstas, deve ser *considerado trabalho efetivo, e não determina a perda de quaisquer direitos, salvo a retribuição.*
- 2.10.3.** Sendo assim, o período de tempo de ausência justificada por qualquer uma das situações descritas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, não pode *retirar-se do tempo efetivo como tempo de trabalho prestado, mas, ao contrário, deve ser objeto de avaliação.*
- 2.10.4.** Se assim não for, o trabalhador ou trabalhadora que gozou a licença vai sofrer uma penalização, visto que na sua carreira profissional esse período de tempo não é avaliado, e, conseqüentemente, será um tempo que não conta, nomeadamente para efeitos de progressão na carreira.
- 2.10.5.** Assim, sugere-se que o regulamento defina como avaliar o tempo em que o/a trabalhador/a esteve ausente de forma justificada pelas razões constantes do artigo 65.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, sempre que esse período de tempo seja superior ao período considerado mínimo de contacto funcional entre avaliado e avaliador, durante um determinado período de avaliação.
- 2.11.** Nas **sexta e sétima** questões pretendia analisar-se a regulamentação da *avaliação curricular sumária* prevista no artigo 6.º do regulamento, o qual estabelece no n.º 1:



A avaliação por ponderação curricular sumária traduz-se na avaliação do currículo (só o referente ao período em análise) de acordo com as vertentes e os respetivos pesos (ponderações) fixados no regulamento de avaliação do ... (Capítulo III), sem a componente qualitativa da avaliação.

- 2.11.1.** Desta redação da cláusula, constata-se que esta forma de avaliação só pode ser realizada a um/a professor/a que esteve no período de tempo a avaliar, a prestar trabalho efetivo. O Senhor ... refere-se expressamente que deverão ser funções docentes.
- 2.11.2.** Ora isso nunca poderá acontecer a um/a professor/a que esteve de licença parental. Mas que, contudo, tem de ser considerada como tempo de trabalho efetivo.
- 2.11.3.** Como aplicar, então, a modalidade de avaliação por ponderação curricular a um período de avaliação em que um/a professor/a esteve de licença, e portanto não esteve ao serviço? Tal como está, não parece possível.
- 2.11.4.** Assim, sugere-se que o regulamento crie uma modalidade de avaliação que preveja uma forma de avaliar o tempo de ausência por licença parental, ou por qualquer outra das justificações referidas no artigo 65.º nos 1 e 2 do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

Ao abrigo da competência estabelecida na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, (lei orgânica da CITE), e considerando todo o exposto, a CITE recomenda ao Senhor ... que tenha em consideração as sugestões referidas no

texto do presente parecer, de tal forma que os tempos de ausência justificados pelas razões previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho sejam objeto de avaliação desempenho, salvaguardando-se que o/as docentes nessas circunstâncias não sejam prejudicadas na sua carreira profissional pelo facto de esses períodos de tempo não serem avaliados.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2015**