

PARECER N.º 334/CITE/2016

Assunto: Queixa apresentada pela trabalhadora ... – Discriminação em função do exercício de direitos relativos à maternidade, contra a entidade ...
Processo n.º 1146 – QX/2014

I – OBJETO

1. Em 5.9.2014, foi recebida na CITE exposição da trabalhadora ..., na qual refere o seguinte, conforme se transcreve:

“... vem, pelo presente meio, apresentar uma queixa relativamente ao entendimento de não atribuição de férias adicionais após três anos consecutivos de avaliação relevante (2009, 2010 e 2011).”

1. SITUAÇÃO PROFISSIONAL E AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO OBTIDAS

- 1) *Durante o ano de 2009, prestei funções na Câmara Municipal de ..., entidade com a qual possuía então um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo obtido uma avaliação de desempenho “Excelente” (avaliação quantitativa de 4,7);*
- 2) *Desde janeiro de 2010 a junho de 2010, encontrei-me em licença de maternidade;*
- 3) *A 1 de setembro de 2010, iniciei funções no ..., em regime de mobilidade interna;*

4) *Através de comunicação da Câmara Municipal de ..., datada de 22/03/2011, tomei conhecimento que, nos termos do n.º 6 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Lei do SIADAP), relevaria, para o ano de 2010, a classificação de 4,700, que correspondia à menção de Excelente, obtida no ano de 2009. Esta situação deveu-se ao facto de, em 2010, não terem sido prestados seis meses de serviço efetivo, o que impossibilitava a realização da avaliação do desempenho prestado no referido período;*

5) *A 1 de novembro de 2011, celebrei contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com o ...*

6) *A minha avaliação de desempenho, em 2011, foi de “Muito Bom” (avaliação quantitativa de 4,440).*

7) *Verifica-se, deste modo, que as avaliações de desempenho, obtidas durante os anos de 2009, 2010 e 2011 foram, respetivamente: Excelente, Excelente e Muito Bom.*

II. PEDIDO DE ATRIBUIÇÃO DE DIAS DE FÉRIAS SUPLEMENTARES

Atendendo aos factos mencionados no ponto anterior, solicitei informações à Direção de Recursos Humanos (DRH) do ... (e-mail datado de 23/04/2013), sobre o direito à atribuição de dias de férias suplementares, nos termos do n.º 5 do art.º 52.º da Lei do SIADAP.

O processo conheceu o desenvolvimento que se reporta nos pontos seguintes:

1) *A DRH informou, mediante e-mail datado de 26/04/2013, que apesar de a Lei do Orçamento do Estado de 2013 ter introduzido algumas*

alterações à Lei n.º 66-B/2007, nomeadamente relativas ao direito a férias suplementares, estas alterações apenas produziam efeitos a partir de 2013. No entanto, não poderiam, para já, atribuir-me estes dias de férias porque encontrava-se em falta, no meu processo, a avaliação de desempenho referente ao ano de 2010. Deste modo, iria a DRH proceder à regularização da situação junto da Câmara Municipal de ...;

2) Com o objetivo de resolver esta questão rapidamente, disponibilizei-me a enviar cópia do ofício da Câmara Municipal de ..., onde me foi comunicado que, para 2010, relevaria a avaliação de 2009. Este ofício foi remetido à DRH, mediante e-mail datado de 08/07/2013;

3) No entanto foi-me posterior e telefonicamente informado que o ofício que remeti previamente não era um suficiente comprovativo da avaliação. Assim, entendeu a DRH solicitar, à Câmara Municipal de ..., a emissão de uma declaração referente à minha avaliação de 2010;

4) A 26/03/2014 foi-me comunicado que tinha sido «(...) superiormente aprovada a atribuição do direito a 3 dias adicionais de férias na sequência do reconhecimento de desempenho relevante em três anos consecutivos (2009, 2010 e 2011), a serem gozados no decurso do presente ano.».

5) Contudo, foi também entendimento da DRH que, no ano de 2010, eu não tinha reunido as condições para a avaliação de desempenho, pelo que não me poderia ser atribuído qualquer ponto para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório. Face à discordância que manifestei, relativamente a este entendimento, a DRH solicitou um esclarecimento adicional à ...

III. PARECERES DA ...

A 18/09/2014, a DRH remeteu-me dois pareceres emitidos pela ..., na sequência do pedido de esclarecimento solicitado. Da leitura destes pareceres, verifica-se que as questões colocadas não se cingiram à dúvida referente à atribuição de pontuação para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, mas englobaram também outros aspetos que, no meu entender, já se encontravam esclarecidos e ultrapassados (designadamente o direito aos dias de férias suplementares).

Sintetizam-se, seguidamente, os aspetos mencionados no parecer da ... (meu sublinhado):

- *«(...) no ano em que a trabalhadora em causa não foi objeto de avaliação (2010) (...) deverão ser-lhe atribuídos três pontos, de acordo com as regras constantes da redação primitiva da alínea a) do n.º 6 do art. 47.º da LVCR (...);*
- *«No entendimento desta ... as avaliações atribuídas ao abrigo do disposto nos n.ºs 5 a 7 do art. 42.º da Lei n.º 66-8/2007, de 28 de dezembro não relevavam para efeitos de aquisição do direito a férias que era conferido pelos n.ºs 4 e 5 do art. 52.º do mesmo diploma, porquanto aquelas avaliações apenas relevam para efeitos de carreira, nomeadamente para futura alteração de posicionamento remuneratório (...), sendo os restantes efeitos da avaliação aferidas e adquiridos em resultado das funções efetivamente exercidas.);*

• *Esta avaliação releva apenas para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório, não podendo ter sido considerada para efeitos de aquisição do direito a três dias de férias adicionais (...), sendo de salientar que, ainda que tal se verificasse, o gozo de três dias de férias adicionais apenas poderia ter lugar no ano seguinte, ou seja, em 2012.*

Em síntese, entendeu a ... que, não obstante deverem ser-me atribuídos os três pontos referente à avaliação de “Excelente”, eu não teria direito aos três dias de férias adicionais.

No entanto, aquando do envio dos pareceres da ..., a DRH comunicou-me que «(...) apesar de se assumir aquela imprecisão, é entendimento desta DRH não ser agora exequível alterar a decisão que lhe foi comunicada no pressuposto da sua conformidade legal, e entretanto, já efetivada.» (e-mail de 18/09/2014). Assim, não me foram retirados os dias de férias entretanto já atribuídos.

Apesar de discordar, desde logo, com este entendimento da ..., resolvi não apresentar uma queixa à CITE, uma vez que a DRH manteve a decisão de me atribuir os 3 dias de férias adicionais e eu não teria, efetivamente, uma situação de facto para apresentar a queixa.

IV. ATRIBUIÇÃO DE DIAS DE FÉRIAS POR 10 ANOS DE SERVIÇO EFETIVAMENTE PRESTADO E “ACERTO” DOS DIAS DE FÉRIAS ANTERIORMENTE ATRIBUÍDOS

A 13/10/2014, recebi um e-mail da DRH que informou que, em virtude de eu possuir atualmente 13 anos de serviço em funções públicas (e não 9,

conforme contabilizado até então), teria direito, desde 2011, ao acréscimo de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado. Perfazia-se, então, um total de 4 dias úteis de férias que nunca tinha gozado, pelo que os mesmos me foram agora atribuídos.

Contudo, informou também a DRH que «(...) tendo em consideração que lhe foram atribuídos 3 dias adicionais de férias, aos quais não teria direito, (...) informamos que iremos proceder a um acerto entre esses dias de férias que lhe foram indevidamente atribuídos e estes 4 dias úteis a que tem efetivamente direito, daqui resultando o gozo de mais 1 dia útil de férias.».

Assim se conclui que os 3 dias de férias adicionais que me foram primeiramente atribuídos, devido a 3 anos consecutivos de avaliação relevante, foram-me agora novamente “retirados”.

Deste modo, entendi ter agora matéria para apresentar uma queixa formal à CITE.

V. DESIGUALDADE DE ENTENDIMENTO RELATIVAMENTE À ATRIBUIÇÃO DE 3 DIAS DE FÉRIAS ADICIONAIS

Considero ter existido desigualdade de tratamento entre a minha situação e a dos restantes funcionários do ..., e que, por esse motivo, terei direito aos três dias de férias adicionais, atendendo aos seguintes factos:

1) Embora não conheça a situação do universo dos trabalhadores do Instituto, tenho conhecimento de diversos casos de funcionários que,

após a homologação da 3.ª avaliação consecutiva relevante, receberam uma comunicação da DRH a informar sobre a atribuição de três dias de férias adicionais;

2) Esta situação manteve-se até à entrada em vigor da Lei do Orçamento do Estado de 2013, ou seja, terão sido concedidos 3 dias de férias adicionais aos funcionários

Esclarece-se que o pedido para a regularização desta situação também foi apresentado por mim, mediante requerimento datado de 26/03/2014, tendo por base o facto de ter celebrado 4 anos de contrato a termo certo com entidades públicas, anteriormente à entrada para os quadros da função pública do ... que, nos anos de 2009, 2010 e 2011, obtiveram três avaliações relevantes consecutivas;

3) Considera-se que a ... terá feito uma interpretação abusiva da Lei do SIADAP, tendo em conta que:

a. Os n.ºs 4 e 5 do art. 52.º da Lei do SIADAP nada referem quanto à não aplicabilidade deste direito aos trabalhadores cujas avaliações foram atribuídas ao abrigo do disposto nos n.ºs 5 a 7 do art. 42.º do mesmo diploma. Não se entende, deste modo, por que motivo a ... efetua um paralelo entre estas duas disposições;

b. A redação do n.º 6 do art. 42.º da Lei do SIADAP dispõe que, nos casos em que não tenha existido relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses, «(...) releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída (...)». A ... vem acrescentar que a avaliação releva apenas para efeitos de carreira. No meu entender, se a

palavra “apenas” não está referida no mencionado diploma, não deverá ser acrescentada na interpretação, pois distorce o sentido do articulado;

c. A ... acrescenta também que os restantes efeitos da avaliação serão “aferidos e adquiridos em resultado das funções efetivamente exercidas”, condição que também não é referida em nenhum artigo da Lei do SIADAP;

d. Veio ainda referir a ... que, ainda que fosse possível o direito a três dias de férias adicionais, o seu gozo “apenas poderia ter lugar no ano seguinte, ou seja, em 2012”. Contudo, o que sucede habitualmente é que todo o processo de avaliação é moroso, resultando que as homologações são finalizadas, na maior parte das vezes, dois anos após o ano objeto de avaliação - foi o caso da minha avaliação de 2011, que apenas foi homologada em 2013. Penso que não deverei, deste modo, ser também penalizada com este entendimento, atendendo que foi exatamente em 2013 que apresentei o pedido para atribuição de férias suplementares;

4) Acrescenta-se ainda que não se considera correto que a DRH, após me ter considerado não ser exequível alterar a decisão que me foi anteriormente comunicada, vem agora informar que já será possível proceder a esta alteração. Ou seja, porque me foram atribuídos mais dias de férias (que também se reportam a um direito), já poderá retirar-me os 3 dias de férias anteriormente atribuídos;

5) O que considero mais grave em todo este processo prende-se com o facto de o gozo da licença de maternidade foi um dos motivos fulcrais (a par com o facto de ter mudado de emprego) que determinou que a minha avaliação de desempenho fosse efetuada nos termos do n.º 6 da Lei do

SIADAP. Consequentemente, foi também um dos principais motivos pelos quais me está a ser negada a atribuição de dias de férias suplementares.

6) Questiona-se, deste modo, se também será dado igual tratamento a trabalhadoras cuja licença de maternidade se estenda por mais de 6 meses, pelos mais variados motivos (por exemplo, internamento do bebé), impossibilitando que a avaliação de desempenho se processe nos padrões mais comuns.

Face a todos estes factos expostos, solicito a intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para que, dentro das suas competências, intervenha junto da ..., no sentido de me serem atribuídos 3 dias de férias adicionais, por 3 anos consecutivos de avaliação relevante (2009, 2010 e 2011), ao abrigo do 5 do art. 52.º da Lei do SIADAP.”

2. Em 2.1.2015, a CITE enviou ofício à ..., no âmbito do princípio do contraditório, ao qual se obteve resposta, em 28.1.2015, conforme se transcreve:

“Em resposta ao solicitado no ofício em referência, relativo a uma queixa apresentada a essa comissão pela trabalhadora do ..., ..., informa-se o seguinte:

1 - Por se ter encontrado na situação licença parental no período de janeiro a junho de 2010, a trabalhadora não preenchia, nesse ano, um dos requisitos funcionais de avaliação — mínimo de seis meses de

serviço efetivo — exigidos pelo n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, dado que, como definido na alínea f) do artigo 4.º do mesmo diploma, para efeitos de SIADAP, o serviço efetivo corresponde a trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços.

2 - Não se mostrando verificado um dos requisitos funcionais legalmente exigidos para a realização da avaliação, na situação em apreço relevava, para efeitos de carreira, a última avaliação de desempenho atribuída à trabalhadora, podendo, em alternativa, e se a mesma assim o requeresse, haver lugar a avaliação por ponderação curricular (artigo 42º, n.ºs 5, 6 e 7).

3 - Em cumprimento do estabelecido nas disposições legais citadas, no caso em apreço relevou a anterior avaliação de desempenho detida pela trabalhadora, que era a avaliação referente ao ano de 2009 (4,7 - “Desempenho excelente”).

4 - No ano de 2011, foi atribuída à trabalhadora a avaliação de 4,440 - “Desempenho relevante”.

5 - Por ter reunido um conjunto de três avaliações consecutivas de “Desempenho relevante” (2009, 2010 e 2011), a trabalhadora requereu a atribuição do acréscimo de três dias de férias ao abrigo do estabelecido no n.º 5 do artigo 52.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

6 - Num primeiro momento, foi reconhecido, pelo ..., o direito da trabalhadora ao acréscimo de três dias de férias ao abrigo do n.º 5 do artigo 52.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

7 - Contudo, o reconhecimento desse direito viria a ser revogado com base num parecer emitido por esta ..., na sequência de um pedido de esclarecimento formulado pelo ...

Com efeito, esta ... transmitiu ao ..., através do ofício n.º 2577, de 28-04-2014, relativamente à questão em apreço, o seguinte parecer:

«No entendimento desta ... as avaliações atribuídas ao abrigo do disposto nos n.ºs. 5 a 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro não relevavam para efeitos de aquisição do direito a férias que era conferido pelos n.ºs 4 e 5 do artigo 52.º do mesmo diploma, porquanto aquelas avaliações apenas relevam para efeitos de carreira, nomeadamente, para futura alteração de posicionamento remuneratório, nos termos previstos no artigo 47.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), sendo os restantes efeitos da avaliação aferidos e adquiridos em resultado das funções efetivamente exercidas.

Neste contexto, e analisada a situação concretamente apresentada, verifica-se que, caso a trabalhadora em questão não tenha sido objeto de avaliação no ano de 2010 em virtude de não reunir os requisitos legalmente exigidos para a sua realização, releva, efetivamente, para o ano em causa, a última avaliação que lhe havia sido atribuída (referente ao ano 2009), correspondente a Excelente (presumindo-se que a trabalhadora não requereu a realização de avaliação por ponderação curricular, nos termos legais).

Esta avaliação releva apenas para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório, não podendo ter sido considerada para efeitos de aquisição do direito a três dias de férias adicionais - em

resultado das avaliações referentes aos anos de 2009, 2010 e 2011 - ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 52.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (já revogado), sendo de salientar que, ainda que tal se verificasse, o gozo de três dias de férias adicionais apenas poderia ter tido lugar no ano seguinte ou seja, em 2012.»

8 - O entendimento transmitido ao ..., através do ofício n.º 2577, de 28-04-2014, mantém-se e corresponde ao entendimento desde sempre perfilhado por esta ... com base na redação do n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, atendendo a que este normativo, ao dispor que “(...) releva, para efeitos da respetiva carreira, (...)” está, efetivamente, a limitar os efeitos das avaliações nele previstas.

Ora, não constituindo o direito ao acréscimo de dias de férias, à data previsto no n.º 5 do artigo 52.º, um direito inerente à carreira, afigura-se pacífico o entendimento de que o mesmo não se encontrava abrangido pelos efeitos consagrados no n.º 6 do artigo 42.º.

9 - Relativamente às invocadas desigualdades entre trabalhadores e trabalhadoras, cumpre referir que, na opinião desta ..., as mesmas não se verificam na situação em apreço, porquanto as normas em causa (n.ºs 4, 5, 6 e 7 do artigo 42.º) são aplicáveis, indiferenciadamente a trabalhadores e a trabalhadoras, em todas as situações em que, por falta do tempo de serviço efetivo legalmente exigido, não haja realização da avaliação de desempenho, independentemente das causas dessa ausência de serviço efetivo.

3. Foram juntos ao processo os seguintes documentos:

1. Ofício da Câmara Municipal de ..., datado de 22.3.2011, endereçado à trabalhadora, relativo à atribuição da classificação correspondente à avaliação de desempenho do ano de 2010;
2. Ofício da ..., datado de 11.4.2014, endereçado ao ..., relativo ao entendimento daquela ... acerca do acréscimo do período de férias pela prestação de serviço público;
3. Ofício da ..., datado de 1.9.2014, endereçado ao ..., relativo ao entendimento daquela ... acerca do acréscimo do período de férias pela prestação de serviço público.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como “missão” e um “objetivo” da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas ações (Considerando 2).

2.2. O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos de princípio de igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta (Considerando 24).

2.3. Na verdade, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em 30 de abril de 1998 – Acórdão Thibault – esclareceu inequivocamente que: “25. (...) A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva¹, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1). Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, não pode ser objeto de um tratamento desfavorável no que se refere ao seu acesso ao emprego assim como às suas condições de trabalho. Nesta perspetiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal.”

2.4. 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

¹ A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, entretanto revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE.

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.

2.5. No caso em apreço, a trabalhadora, com contrato de trabalho em funções públicas, exerceu funções na Câmara Municipal de ..., tendo obtido uma avaliação de desempenho de “excelente” no ano de 2009. De janeiro a junho de 2010 gozou licença parental e em 1 de setembro de 2010 iniciou funções no ...

2.6. A Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31/12, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31/12 e pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP.

2.7. Dadas as alterações efetuadas no âmbito da referida Lei, o presente parecer recai sobre a versão em vigor à data dos factos descritos, ou seja com as alterações que resultam da Lei n.º 64-A/2008, de 31/12, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31/12.

2.8. Nos termos da referida Lei, “serviço efetivo” é definido como o trabalho realmente prestado pelo/a trabalhador/a nos serviços.

2.9. Nos termos do número 2 do art. 42.º da referida Lei, para efeitos de avaliação, “*O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador (...)*”.

- 2.10.** No que diz respeito aos requisitos funcionais para avaliação, no caso de trabalhador/a que, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses e que não tenha o correspondente serviço efetivo, não preenche os requisitos para que se realize a avaliação do desempenho. Por conseguinte, nos termos do n.º 6 do artigo 42.º, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída.
- 2.11.** Ora, tendo em conta o referido no ponto anterior, releva para o ano de 2010, ano em que a trabalhadora, nos termos da referida lei, não preencheu os requisitos funcionais para avaliação em virtude do exercício do direito à licença parental, a avaliação de desempenho obtida no ano de 2009, ou seja de “excelente”.
- 2.12.** De referir ainda que a trabalhadora obteve a classificação de “muito bom” no ano de 2011, obtendo assim desempenho relevante em três anos consecutivos.
- 2.13.** A versão do original diploma, de 28 de dezembro de 2007, previa, no número 5 do artigo 52.º, que determina os efeitos da avaliação, o seguinte: “*O reconhecimento de Desempenho relevante em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração*”.

- 2.14.** A trabalhadora, em 24.4.2013 tendo obtido avaliação de desempenho relevante em 3 anos consecutivos, nomeadamente nos anos de 2009, 2010 e 2011, requereu à Direção de Recursos Humanos do ... informação sobre o direito à atribuição de três dias de férias suplementares.
- 2.15.** Em 18.9.2014, a Direção de Recursos Humanos do ..., não obstante ter atribuído os referidos dias de férias suplementares, remeteu à trabalhadora dois pareceres da ..., cujo entendimento neles versados é o de que no casos previstos no 5.º e nos termos do n.º 6 do art. 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, as avaliações atribuídas apenas relevam para efeitos de carreira, nomeadamente para futura alteração de posicionamento remuneratório, não podendo ser consideradas para efeitos de aquisição do direito a três dias de férias.
- 2.16.** Em 13.10.2014, a Direção de Recursos Humanos do ... remeteu comunicação à trabalhadora informando que se iria proceder a um acerto nos dias de férias uma vez que teria direito a um acréscimo de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado (tendo à data 13 anos de serviço efetivo). No entanto, considerou que a trabalhadora não teria direito aos três dias de férias suplementares entretanto atribuídos no âmbito do já referido número 5 do artigo 52.º na versão original da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, pelo que lhe seriam retirados.

- 2.17.** Uma vez que se sente prejudicada em virtude do gozo da licença parental, a trabalhadora apresentou queixa nesta Comissão, conforme já referido.
- 2.18.** Nos termos as alíneas c) e d) do número 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto no Código do Trabalho, nomeadamente em matéria de igualdade e não discriminação e parentalidade.
- 2.19.** Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, as ausências ao trabalho resultantes de Licença parental, em qualquer das modalidades, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.
- 2.20.** Quanto ao critério utilizado para a avaliação de desempenho no caso de quem, no ano civil anterior, não tenha 6 meses de serviço efetivo, realmente em contacto funcional com o serviço e com o/a avaliador/a, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, o mesmo não se afigura como discriminatório.
- 2.21.** No que respeita à interpretação da ..., relativamente ao n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, nomeadamente que as avaliações atribuídas no âmbito do n.º 5 do mesmo artigo, ou seja relativas aos anos em que os/as trabalhadores/as não preenchem os

requisitos funcionais para avaliação, relevam apenas para efeitos da respetiva carreira, não se afigura como sendo adequada a limitação do âmbito do referido artigo no caso em concreto, como se apresenta nos pontos seguintes.

2.22. O já referido artigo 65.º do Código do Trabalho integra um regime especial e determina que a ausência de trabalho resultante de licença parental, em qualquer das modalidades, não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

2.23. A trabalhadora, em virtude de ter gozado a licença parental, não cumpriu os requisitos funcionais para a avaliação do ano de 2010.

2.23.1. Caso não tivesse gozado a licença parental, e tivesse avaliação relevante em três anos consecutivos, teria efetivamente direito aos três dias de férias suplementares.

2.23.2. A interpretação do n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, não deve limitar os efeitos da avaliação relativamente a outros direitos, sob pena de colocar os/as trabalhadoras numa situação discriminatória relativamente a outros/as em situação comparável.

2.23.3. Assim sendo, afigura-se existirem indícios de discriminação em virtude da não atribuição dos três dias de férias suplementares à trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1. Atendendo ao quadro legal suprarreferido e à factualidade descrita no presente parecer, afigura-se existirem indícios de discriminação por motivo do gozo dos direitos relacionados com a maternidade, praticados pelo ..., entidade que optou por não atribuir três dias de férias suplementares à trabalhadora ..., na sequência da interpretação da ...
- 3.2. Comunicar o presente parecer ao ... e à ...
- 3.3. Recomendar ao ... e à ... que atendam aos direitos sobre igualdade e não discriminação, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, previstos nos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho, aplicáveis, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, tal como decorre dos princípios enunciados na Constituição da República Portuguesa.
- 3.4. Que a entidade ... informe esta Comissão, no prazo de 10 dias úteis, sobre a regularização da situação;

- 3.5.** Que a ... informe esta Comissão sobre a recomendação constante do ponto 3.3 do presente parecer, no prazo de 10 dias úteis.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.