

## PARECER N.º 707

**Assunto:** Eventual discriminação em função da parentalidade

**Processo n.º 3081-QX/2019**

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 16.07.2019, por correio eletrónico, da trabalhadora, técnica superior, a exercer funções na ..., a exposição que se transcreve:

*«Exmos. Senhores,*

*Venho, por este meio, expor o seguinte:*

*No início do ano de 2019 a minha entidade patronal retomou o processo de avaliação de desempenho (referente ao ano de 2018), procedimento que não era feito desde 2011, e que envio em anexo (1).*

*Na ficha de avaliação de desempenho, no ponto 5 – Observações do avaliador, pode ler-se:*

*‘Desempenhou normalmente a sua função, embora com períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio’.*

*No mesmo ponto 5 – Observações do trabalhador, menciono que não concordo com esta avaliação, já que tal se baseou em ausências consideradas como absentismo, que legalmente não podem ser consideradas como tal.*

*Por falta de espaço neste campo, enviei por email reclamação desta avaliação em detalhe, e que envio em anexo (2).*

*Anexo ainda os mapas de absentismo referentes aos últimos três anos (2016 a 2018) (anexos 2s a 2c).*

*A entidade empregadora deu-me resposta, que envio em anexo (3), e que considero vir reforçar a discriminação em função da parentalidade, já que se pode ler o seguinte: ‘Reafirma que a trabalhadora teve um desempenho bom’, no entanto, a minha avaliação, que tinha sido de 3,5 (2010) e 3,64 (2011) (anexo 4), passou para 3,01 numa escala de 0 a 5, o suficiente para não ser considerada negativa, mas insuficiente para progredir, conforme consta do regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório (última revisão 5-7-2018, que envio em anexo (5).*

*Face ao exposto, venho solicitar a emissão de parecer por parte da CITE, e para tal envio a declaração de autorização necessária para o efeito (6).*

*Com os melhores cumprimentos,*

*[...]».*

1.2. A 06.08.2019., a CITE enviou à ... o ofício cujo teor se reproduz:

«Assunto: Processo n.º 3081/QX/2019 | Prática discriminatória relacionada com o exercício dos direitos de parentalidade

*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 esta Comissão analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo da licença parental e presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).*

*Em ordem a promover a instrução do presente processo, e no respeito pelo direito ao contraditório que assiste à parte denunciada, informamos que foi recebida por esta Comissão uma queixa apresentada pela trabalhadora ..., nos termos que se seguem:*

*‘Exmos. Senhores,*

*Venho, por este meio, expor o seguinte:*

*No início do ano de 2019 a minha entidade patronal retomou o processo de avaliação de desempenho (referente ao ano de 2018), procedimento que não era feito desde 2011, e que envio em anexo (1).*

*Na ficha de avaliação de desempenho, no ponto 5 – Observações do avaliador, pode ler-se:*

*‘Desempenhou normalmente a sua função, embora com períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio’.*

*No mesmo ponto 5 – Observações do trabalhador, menciono que não concordo com esta avaliação, já que tal se baseou em ausências consideradas como absentismo, que legalmente não podem ser consideradas como tal.*

*Por falta de espaço neste campo, enviei por email reclamação desta avaliação em detalhe, e que envio em anexo (2).*

*Anexo ainda os mapas de absentismo referentes aos últimos três anos (2016 a 2018) (anexos 2s a 2c).*

*A entidade empregadora deu-me resposta, que envio em anexo (3), e que considero vir reforçar a discriminação em função da parentalidade, já que se pode ler o seguinte: ‘Reafirma que a trabalhadora teve um desempenho bom’, no entanto, a minha avaliação, que tinha sido de 3,5 (2010) e 3,64 (2011) (anexo 4), passou para 3,01 numa escala de 0 a 5, o suficiente para não ser considerada negativa, mas insuficiente para progredir, conforme consta do regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório (última revisão 5-7-2018, que envio em anexo (5).*

*Face ao exposto, venho solicitar a emissão de parecer por parte da CITE, e para tal envio a declaração de autorização necessária para o efeito (6).*

*Com os melhores cumprimentos,*

*[...].’*

*A presente queixa prende-se com o facto da trabalhadora, ora queixosa, entender que foi discriminada na avaliação de desempenho realizada no início do ano de 2019, referente ao ano de 2018, devido ao período de ausência prolongada relacionado com o exercício dos direitos de parentalidade.*

*Face ao que antecede, solicita-se a V. Exas. que se pronunciem sobre o teor da presente queixa no prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da receção da presente notificação.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Presidente,*

*[...]».*

**1.3.** Por email datado de 30.09.2019, a entidade empregadora respondeu desta forma:

*«A ... refuta com veemência a alegação de que a colaboradora ... tenha sofrido qualquer tipo de discriminação por ocasião dos seus processos de avaliação, e muito menos em virtude do legítimo exercício de direitos de parentalidade, ou mesmo de outra natureza.*

*É compreensível que ... ambicione melhores resultados de avaliação, muito embora – em 2018 – a sua avaliação total tenha sido positiva (3,01 numa escala crescente de 1 a 5).*

*Todavia, com o devido respeito, a ... não pode pactuar com processos de mera vitimização e com alegações injuriosas de que o resultado da avaliação é o que é por força de pretensas discriminações. Se ... procura melhores avaliações, o que se louva e incentiva, terá somente de analisar os parâmetros em que esteve menos bem e procurar superá-los.*

*Esclareça-se que a referência aos períodos de ausência é objetiva e fáctica, já que de facto ocorreram, realçando-se que o respetivo tratamento jurídico os equipara a prestação efetiva de serviço.*

*Não obstante o referido, a atribuição da avaliação da trabalhadora, como não poderia deixar de ser, sustentou-se na ponderação, concreta e factual, dos objetivos e competências da mesma, com base no desempenho e comportamento observáveis.*

*As notas atribuídas só poderiam ter em consideração o desempenho prestado durante os períodos em que a colaboradora esteve presente ao serviço e resultam, naturalmente, da soma das ponderações dos critérios definidos.*

*Reafirma-se que a trabalhadora teve um desempenho positivo, refletivo pela nota atribuída de 3,01.*

*O comentário que ficou registado na ficha de avaliação, na perspetiva da hierarquia competente, quis somente reforçar a ideia de que, não obstante as ausências verificadas, a notação ainda assim ficou justificou um reconhecimento positivo da prestação de trabalho.*

*Nunca houve intenção de manifestar um juízo ed valor contrário ao acima referido.*

*Este esclarecimento foi, inclusivamente, prestado diretamente à colaboradora.*

*Como solicitado, anexa-se ficha de avaliação da reclamante e informação sobre o procedimento de avaliação interno da ...».*

**1.4.** Ao processo foram apensos os seguintes documentos:

- Anexo 1 – Avaliação de desempenho da trabalhadora/queixosa;

- Anexo 2 – Reclamação da avaliação de desempenho da trabalhadora/queixosa;
- Anexos 2a a 2c – Mapas de absentismo referentes a 2016, 2017 e 2018;
- Anexo 3 – Resposta da entidade empregadora à reclamação da avaliação de desempenho da trabalhadora/queixosa;
- Anexo 4 – Avaliações da trabalhadora/queixosa referentes aos anos de 2010 e 2011;
- Anexo 5 – Regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório.

1.5. O anexo 1, relativo à avaliação de desempenho da trabalhadora/queixosa de 2018, tem o seguinte conteúdo:

*«Escala de avaliação – 3 – Bom – Atinge todos os seus objetivos revelando qualidade de desempenho, contribuindo para a qualidade das atividades em questão.*

*Definição de objetivos (50%):*

- *(Objetivo) Produzir até ao dia 8 do mês seguinte a informação contabilística necessária à elaboração do reporte oficial – (Métrica) Cumprimento dos prazos – (Ponderação) 60% - (Avaliação) 3,5 – (Avaliação ponderada) 2,1*
- *(Objetivo) Colaborar no cumprimento dos objetivos da unidade orgânica, nomeadamente no reporte da informação contabilística que lhe for atribuída ao longo do ano – (Métricas) Cumprimento dos prazos – (Ponderação) 20% - (Avaliação) 3 – (Avaliação ponderada) 0,6*
- *(Objetivo) Colaborar na adequação ao novo sistema de formação contabilístico SNC-AP – (Métricas) Cumprimento dos prazos – (Ponderação) 20% - (Avaliação) 3 – (Avaliação ponderada) 0,6*

*Competências (50%):*

- *Nuclear – Autoridade e credibilidade – Orienta a sua atividade com isenção – Avaliação – 3,5*
- *Nuclear – Autoridade e credibilidade – Mantém uma atitude profissional nas relações de trabalho – Avaliação – 3,5*
- *Nuclear – Autoridade e credibilidade – Defende os interesses e a imagem da ... quando confrontada com situações adversas – 4,5*

*Avaliação média: 3,83*

- *Nuclear – Rigor - Revela rigor na sua análise – Avaliação – 4,5*
- *Nuclear – Rigor - Revela preocupação de fundamentação das suas conclusões – Avaliação - 4*
- *Nuclear – Rigor - Atua de acordo com os princípios e critérios previamente definidos – Avaliação - 3*

*Avaliação média: 3,83*

- *Nuclear – Melhoria Contínua – Questiona procedimentos estabelecidos sugerindo formas de aumentar a eficiência – Avaliação – 2,5*

- Nuclear – Melhoria Contínua – Analisa as questões criteriosamente, identificando as causas dos problemas, a fim de os resolver – Avaliação - 3
- Nuclear – Melhoria Contínua – Analisa os processos ou elementos que conduzem a resultados, procurando aumentar a qualidade e/ou eficiência – Avaliação – 2,5

Avaliação média: 2,67

- Nuclear – Produtividade – Realiza o trabalho com a qualidade desejada – Avaliação – 3,5
- Nuclear – Produtividade – Mostra total disponibilidade para executar as tarefas necessárias – Avaliação - 2
- Nuclear – Produtividade – Garante, com a sua assiduidade, a realização do trabalho que lhe está distribuído – Avaliação - 2

Avaliação média: 2,5

- Funcional – Relacionamento Humano – Utiliza diplomacia e elevado grau de tato quando trabalha com outros – Avaliação – 1,5
- Funcional – Relacionamento Humano – Apercebe-se da imagem que cria junto das outras pessoas – Avaliação - 2
- Funcional – Relacionamento Humano – Estabelece facilmente uma relação de empatia e confiança com os outros – Avaliação – 2

Avaliação média: 1,83

- Funcional – Trabalho em Equipa - Atua de modo a privilegiar os resultados da equipa – Avaliação - 2
- Funcional – Trabalho em Equipa – Partilha informação e conhecimento para permitir o cumprimento dos objetivos do grupo – Avaliação – 2,5
- Funcional – Trabalho em Equipa - Contribui para um bom ambiente de trabalho em equipa e de interajuda – Avaliação – 2

Avaliação média: 2,17

- Funcional – Iniciativa – Cria oportunidades ou minimiza potenciais problemas, preparando-se previamente para estes – Avaliação – 2,5
- Funcional – Iniciativa – Põe em prática novas ideias após considerar os factos envolvidos e ponderar nas suas consequências – Avaliação - 3
- Funcional – Iniciativa – Sugere formas de ultrapassar obstáculos para alcançar um determinado objetivo ou resolver um problema – Avaliação – 3,5

Avaliação média: 3

- Funcional – Flexibilidade – Adapta-se facilmente às mudanças no trabalho – Avaliação - 2
- Funcional – Flexibilidade – Adapta o seu estilo à audiência de forma a tornar eficaz a comunicação – Avaliação - 2

- Funcional – Flexibilidade – Assume uma atitude pro ativa em contextos de mudança –  
Avaliação -2

Avaliação média: 2

Avaliação global: resultante da média ponderada dos resultados das avaliações referidas na  
definição de objetivos e nas competências. Nota final: 3,01

Necessidades de Formação: nada a referir

Observações do avaliador: Desempenhou normalmente a sua função, embora com períodos de  
ausência prolongados, sobretudo no último triénio.

Observações da trabalhadora: Não concordo com esta avaliação por se ter baseado em  
ausências consideradas como absentismo que legalmente não podem sê-lo. Considero no  
mínimo contraditório o resultado da minha avaliação perante a avaliação global feita pela  
minha diretora [no campo imediatamente anterior]. Enviei email à diretora e aos Recursos  
Humanos com os fundamentos da minha discordância».

1.6. O anexo 2, relativo à reclamação da avaliação de desempenho da  
trabalhadora/queixosa, tem o seguinte conteúdo:

«Exmos. Senhores,

Não concordo com a avaliação de desempenho por se ter baseado em ausências  
consideradas como absentismo que legalmente não podem sê-lo.

De facto, desde 21 de março de 2016, que tenho alertado por email os recursos humanos para  
que o tempo despendido com obrigações sindicais estar a ser contado como absentismo,  
salientando que, pelo n.º 2 do artigo 408.º do Código do Trabalho, 'o crédito de horas é referido  
ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para  
efeito de retribuição'.

Também pelo n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho:

'1 - Não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas  
como prestação efetiva de trabalho, as ausências ao trabalho resultantes de:

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

2 - A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina a perda de  
quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho'.

No entanto, todas estas ausências estão a contar como absentismo, constituindo  
contraordenação grave (n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho).

Face ao exposto, considero no mínimo contraditório o resultado da minha avaliação perante a  
apreciação global pela minha diretora:



*'Desempenhou normalmente a sua função, embora com períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio'.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*[...]».*

**1.7.** Os anexos 2a a 2c, relativos aos mapas de absentismo referentes a 2016, 2017 e 2018, têm o seguinte conteúdo:

2a (2018)

Tipo de falta	Duração
Incumprimento do horário semanal	00:01
Obrigações sindicais	22:50
Consultas e exames médicos	26:38
Assistência a filhos menores de 12 anos até 3 dias seguidos	100:44
Baixa por doença	525:00
Consulta pré-natal	04:42
Atrasos ao ponto	00:30
Doença sem baixa até 3 dias seguidos	28:00
Licença por interrupção da gravidez	49:00

2b (2017)

Tipo de falta	Duração
Obrigações sindicais	00:53
Consultas e exames médicos	15:22
Baixa para assistência a filhos menores de 12 anos	45:00
Licença parental (sem adiantamento)	441:00
Assistência a filhos menores de 12 anos até 3 dias seguidos	33:24
Baixa por maternidade/paternidade	718:00

2c (2016)

Tipo de falta	Duração
Obrigações sindicais	20:31
Consultas e exames médicos	74:13
Baixa com internamento (30 dias)	133:00
Baixa por doença	238:00
Dispensa Hierárquica	00:39
Atrasos ao ponto	00:15
Doença sem baixa até três dias seguidos	21:00

Baixa com internamento	14:00
------------------------	-------

1.8. O anexo 3, contendo a resposta da entidade empregadora à reclamação da avaliação de desempenho da trabalhadora/queixosa, tem o seguinte conteúdo:

*«Cara Dra. ....,*

*Em resposta ao seu email de 6 de fevereiro último, através do qual apresentou a sua discordância relativamente à avaliação de desempenho, solicitou-se à sua avaliadora, Dra. ...., que se pronunciasse sobre essa matéria, tendo esta considerado que:*

- Foram avaliados, de forma concreta e factual, os objetivos e competências com base no desempenho e comportamento observáveis;*
- As notas atribuídas só tiveram em consideração o desempenho prestado durante os períodos em que esteve presente ao serviço e resultam apenas da soma das ponderações dos critérios definidos;*
- Reafirma que a trabalhadora teve um desempenho bom, refletido pela nota atribuída de 3,01;*
- O comentário que ficou registado na ficha de avaliação quis somente reforçar a nota atribuída, e nunca justificar a sua atribuição.*

*Temos ainda a informar de que o assunto foi apresentado ao Conselho de Administração, o qual considerou que a avaliação atribuída se encontra devidamente justificada, dando o processo por encerrado.*

*Com os melhores cumprimentos,  
[...].».*

1.9. O anexo 4, relativo à avaliação de desempenho da trabalhadora/queixosa de 2010 e 2011, tem o seguinte conteúdo:

*«2010*

*Objetivos atribuídos para o período de avaliação:*

- (Objetivo) Elaborar até ao fim do mês seguinte as reconciliações das contas a reconciliar da entidade da qual é responsável nesse trimestre – (Ponderação) 30% – (Avaliação) 3 – (Avaliação ponderada) 0,9*
- (Objetivo) Colaborar na elaboração dos mapas oficiais de reporte do departamento financeiro – (Ponderação) 20% – (Avaliação) 3 – (Avaliação ponderada) 0,6*
- (Objetivo) Produzir, até ao dia 13 do mês seguinte, a informação necessária à elaboração dos mapas mensais de controlo orçamental (da entidade da qual é responsável) – (Ponderação) 30% – (Avaliação) 3,5 – (Avaliação ponderada) 1,05*



- (Objetivo) Colaborar com os restantes colegas para que cada um possa atingir os seus objetivos – (Ponderação) 10% - (Avaliação) 2,5 – (Avaliação ponderada) 0,25
- (Objetivo) Fazer as tarefas dos outros colegas nas suas ausências e colaborar com a tesouraria quando necessário – (Ponderação) 10% - (Avaliação) 3 – (Avaliação ponderada) 0,3

Soma total 1 (Ponderação\*Avaliação): 3,1

Competências em análise:

- Autoridade e credibilidade – Orienta a sua atividade com isenção – Avaliação – 3
- Autoridade e credibilidade – Mantém uma atitude profissional nas relações de trabalho – Avaliação – 4
- Autoridade e credibilidade – Defende os interesses e a imagem da ... quando confrontada com situações adversas – Avaliação - 3
- Autoridade e credibilidade – Transmite para o exterior uma imagem credível do ... – Avaliação - 3
- Autoridade e credibilidade – Através do cumprimento dos compromissos aumenta a confiança dos outros – Avaliação - 4

Avaliação média: 3,4

Ponderação: 12,5%

Avaliação ponderada: 0,43

- Rigor - Revela rigor na sua análise – Avaliação – 5
- Rigor - Revela preocupação de fundamentação das suas conclusões – Avaliação - 4
- Rigor - Atua de acordo com os princípios e critérios previamente definidos – Avaliação – 4
- Rigor – Tem em atenção toda a informação necessária (pormenores) para a análise das situações – Avaliação – 4
- Rigor – Atua de acordo com a solução mais adequada para cada caso – Avaliação – 4

Avaliação média: 4,2

Ponderação: 12,5%

Avaliação ponderada: 0,53

- Melhoria Contínua – Questiona procedimentos estabelecidos sugerindo formas de aumentar a eficiência – Avaliação – 4
- Melhoria Contínua – Analisa as questões criteriosamente, identificando as causas dos problemas, a fim de os resolver – Avaliação – 3
- Melhoria Contínua – Procura e aceita pequenas melhorias quando não são possíveis outras com maior impacto – Avaliação - 4
- Melhoria Contínua – Analisa os processos ou elementos que conduzem a resultados, procurando aumentar a qualidade e/ou eficiência – Avaliação – 5
- Melhoria Contínua – Analisa as questões criteriosamente, identificando as causas dos problemas, a fim de os resolver com eficácia – Avaliação – 5

- *Melhoria Contínua – Procura formas de reduzir a duplicação de esforços, dentro e entre departamentos – Avaliação – 3*

*Avaliação média: 4,2*

*Ponderação: 12,5%*

*Avaliação ponderada: 0,55*

- *Produtividade – Realiza o trabalho com a qualidade desejada – Avaliação – 4*

- *Produtividade – Realiza o trabalho de acordo com o solicitado – Avaliação – 5*

- *Produtividade – Mostra total disponibilidade para executar tarefas necessárias – Avaliação - 4*

- *Produtividade – Garante, com a sua assiduidade, a realização do trabalho que lhe está distribuído – Avaliação - 4*

- *Produtividade – Usa validamente o seu tempo e recursos – Avaliação – 5*

*Avaliação média: 4,4*

*Ponderação: 12,5%*

*Avaliação ponderada: 0,43*

- *Iniciativa – Cria oportunidades ou minimiza potenciais problemas, preparando-se previamente para estes – Avaliação – 3*

- *Iniciativa – Põe em prática novas ideias após considerar os factos envolvidos e ponderar nas suas consequências – Avaliação - 3*

- *Iniciativa – Sugere formas de ultrapassar obstáculos para alcançar um determinado objetivo ou resolver um problema – Avaliação – 4*

- *Iniciativa – Concebe e desenvolve estratégias de atividade de acordo com as necessidades do serviço – Avaliação – 3*

- *Iniciativa – Age antes de ter recebido orientações ou ser forçada pelos acontecimentos – Avaliação - 4*

*Avaliação média: 3,4*

*Ponderação: 12,5%*

*Avaliação ponderada: 0,55*

- *Planeamento e Organização – Gere eficazmente pedidos múltiplos, estabelecendo prioridades de forma atingir os objetivos – Avaliação - 4*

- *Planeamento e Organização – Desenvolve sistemas para organizar o trabalho de forma a assegurar qualidade, precisão e cumprimento dos prazos – Avaliação – 5*

- *Planeamento e Organização – Tem consciência do seu papel num projeto, para o qual contribui de acordo com o que lhe foi solicitado – Avaliação – 5*

- *Planeamento e Organização – Converte ou traduz os objetivos em ações exequíveis – Avaliação - 4*

- *Planeamento e Organização – Controla o desenvolvimento das ações planeadas de forma a corrigir atempadamente eventuais desvios – Avaliação – 4*

*Avaliação média: 4,4*

*Ponderação: 12,5%*

*Avaliação ponderada: 0,55*

- Flexibilidade – Adapta-se facilmente às mudanças no trabalho – Avaliação - 4*
- Flexibilidade – Adapta o seu estilo à audiência de forma a tornar eficaz a comunicação – Avaliação - 3*
- Flexibilidade – Assume uma atitude pro ativa em contextos de mudança – Avaliação – 4*
- Flexibilidade – Modifica a estratégia ou abordagem das questões em resposta às exigências da situação – Avaliação - 3*
- Flexibilidade – Apercebe-se das vantagens de posições divergentes e pontos de vista opostos – Avaliação - 4*

*Avaliação média: 3,6*

*Ponderação: 12,5%*

*Avaliação ponderada: 0,45*

- Trabalho em Equipa - Atua de modo a privilegiar os resultados da equipa em vez de procurar crédito pessoal – Avaliação - 3*
- Trabalho em Equipa – Partilha informação e conhecimento para permitir o cumprimento dos objetivos do grupo – Avaliação – 4*
- Trabalho em Equipa - Contribui para um bom ambiente de trabalho em equipa e de interajuda – Avaliação – 3*
- Trabalho em Equipa – Atua de forma empenhada na execução de tarefas – Avaliação – 5*
- Trabalho em Equipa – Desenvolve e utiliza eficazmente redes de contacto, procurando soluções em que todas as partes beneficiem – Avaliação - 3*

*Avaliação média: 3,6*

*Ponderação: 12,5%*

*Avaliação ponderada: 0,45*

*Soma total 2 (Ponderação\*Avaliação): 3,9*

*Avaliação final: Soma total 1+2: 7*

*Média final: 3,5*

*Melhoria e desenvolvimento profissional: nada a referir*

*Apreciação global: Foi profissional no desempenho das suas tarefas. Tem ainda de melhorar o relacionamento com os colegas, a equipa ficaria a ganhar.*

*Comentários da Colaboradora: nada a referir».*

*«2011*

*Objetivos atribuídos para o período de avaliação:*

- (Objetivo) Elaborar até ao fim do mês seguinte as reconciliações das contas a reconciliar da entidade da qual é responsável nesse trimestre – (Ponderação) 30% – (Avaliação) 3 – (Avaliação ponderada) 0,9
- (Objetivo) Colaborar na elaboração dos mapas oficiais de reporte do departamento financeiro – (Ponderação) 20% – (Avaliação) 3 – (Avaliação ponderada) 0,6
- (Objetivo) Produzir, até ao dia 8 do mês seguinte, a informação necessária à elaboração dos mapas mensais de controlo orçamental (da entidade da qual é responsável) – (Ponderação) 30% – (Avaliação) 3,5 – (Avaliação ponderada) 1,05
- (Objetivo) Colaborar com os restantes colegas para que cada um possa atingir os seus objetivos – (Ponderação) 10% – (Avaliação) 3 – (Avaliação ponderada) 0,3
- (Objetivo) Fazer as tarefas dos outros colegas nas suas ausências e colaborar com a tesouraria quando necessário – (Ponderação) 10% – (Avaliação) 3,5 – (Avaliação ponderada) 0,35

Soma total 1 (Ponderação\*Avaliação): 3,2

Competências em análise:

- Autoridade e credibilidade – Orienta a sua atividade com isenção – Avaliação – 4
- Autoridade e credibilidade – Mantém uma atitude profissional nas relações de trabalho – Avaliação – 5
- Autoridade e credibilidade – Defende os interesses e a imagem da ... quando confrontada com situações adversas – Avaliação - 3
- Autoridade e credibilidade – Transmite para o exterior uma imagem credível do ... – Avaliação - 4
- Autoridade e credibilidade – Através do cumprimento dos compromissos aumenta a confiança dos outros – Avaliação - 4

Avaliação média: 4

Ponderação: 12,5%

Avaliação ponderada: 0,5

- Rigor - Revela rigor na sua análise – Avaliação – 5
- Rigor - Revela preocupação de fundamentação das suas conclusões – Avaliação - 4
- Rigor - Atua de acordo com os princípios e critérios previamente definidos – Avaliação – 4
- Rigor – Tem em atenção toda a informação necessária (pormenores) para a análise das situações – Avaliação – 5
- Rigor – Atua de acordo com a solução mais adequada para cada caso – Avaliação – 5

Avaliação média: 4,6

Ponderação: 12,5%

Avaliação ponderada: 0,58

- Melhoria Contínua – Questiona procedimentos estabelecidos sugerindo formas de aumentar a eficiência – Avaliação – 4

- *Melhoria Contínua – Analisa as questões criteriosamente, identificando as causas dos problemas, a fim de os resolver – Avaliação – 5*
- *Melhoria Contínua – Procura e aceita pequenas melhorias quando não são possíveis outras com maior impacto – Avaliação - 4*
- *Melhoria Contínua – Analisa os processos ou elementos que conduzem a resultados, procurando aumentar a qualidade e/ou eficiência – Avaliação – 5*
- *Melhoria Contínua – Analisa as questões criteriosamente, identificando as causas dos problemas, a fim de os resolver com eficácia – Avaliação – 5*
- *Melhoria Contínua – Procura formas de reduzir a duplicação de esforços, dentro e entre departamentos – Avaliação – 4*

*Avaliação média: 4,4*

*Ponderação: 12,5%*

*Avaliação ponderada: 0,55*

- *Produtividade – Realiza o trabalho com a qualidade desejada – Avaliação – 4*
- *Produtividade – Realiza o trabalho de acordo com o solicitado – Avaliação – 5*
- *Produtividade – Mostra total disponibilidade para executar tarefas necessárias – Avaliação - 4*
- *Produtividade – Garante, com a sua assiduidade, a realização do trabalho que lhe está distribuído – Avaliação - 4*
- *Produtividade – Usa validamente o seu tempo e recursos – Avaliação – 5*

*Avaliação média: 4,4*

*Ponderação: 12,5%*

*Avaliação ponderada: 0,55*

- *Iniciativa – Cria oportunidades ou minimiza potenciais problemas, preparando-se previamente para estes – Avaliação – 3*
- *Iniciativa – Põe em prática novas ideias após considerar os factos envolvidos e ponderar nas suas consequências – Avaliação - 3*
- *Iniciativa – Sugere formas de ultrapassar obstáculos para alcançar um determinado objetivo ou resolver um problema – Avaliação – 4*
- *Iniciativa – Concebe e desenvolve estratégias de atividade de acordo com as necessidades do serviço – Avaliação – 4*
- *Iniciativa – Age antes de ter recebido orientações ou ser forçada pelos acontecimentos – Avaliação - 4*

*Avaliação média: 3,6*

*Ponderação: 12,5%*

*Avaliação ponderada: 0,45*

- *Planeamento e Organização – Gere eficazmente pedidos múltiplos, estabelecendo prioridades de forma atingir os objetivos – Avaliação - 4*
- *Planeamento e Organização – Desenvolve sistemas para organizar o trabalho de forma a assegurar qualidade, precisão e cumprimento dos prazos – Avaliação – 5*

- Planeamento e Organização – Tem consciência do seu papel num projeto, para o qual contribui de acordo com o que lhe foi solicitado – Avaliação – 5
- Planeamento e Organização – Converte ou traduz os objetivos em ações exequíveis – Avaliação – 4
- Planeamento e Organização – Controla o desenvolvimento das ações planeadas de forma a corrigir atempadamente eventuais desvios – Avaliação – 4

Avaliação média: 4,4

Ponderação: 12,5%

Avaliação ponderada: 0,55

- Flexibilidade – Adapta-se facilmente às mudanças no trabalho – Avaliação – 4
- Flexibilidade – Adapta o seu estilo à audiência de forma a tornar eficaz a comunicação – Avaliação – 3
- Flexibilidade – Assume uma atitude pro ativa em contextos de mudança – Avaliação – 4
- Flexibilidade – Modifica a estratégia ou abordagem das questões em resposta às exigências da situação – Avaliação – 3
- Flexibilidade – Apercebe-se das vantagens de posições divergentes e pontos de vista opostos – Avaliação – 4

Avaliação média: 3,6

Ponderação: 12,5%

Avaliação ponderada: 0,45

- Trabalho em Equipa - Atua de modo a privilegiar os resultados da equipa em vez de procurar crédito pessoal – Avaliação – 3
- Trabalho em Equipa – Partilha informação e conhecimento para permitir o cumprimento dos objetivos do grupo – Avaliação – 4
- Trabalho em Equipa - Contribui para um bom ambiente de trabalho em equipa e de interajuda – Avaliação – 3
- Trabalho em Equipa – Atua de forma empenhada na execução de tarefas – Avaliação – 5
- Trabalho em Equipa – Desenvolve e utiliza eficazmente redes de contacto, procurando soluções em que todas as partes beneficiem – Avaliação – 3

Avaliação média: 3,6

Ponderação: 12,5%

Avaliação ponderada: 0,45

Soma total 2 (Ponderação\*Avaliação): 4,08

Avaliação final: Soma total 1+2: 7,28

Média final: 3,64

Melhoria e desenvolvimento profissional: nada a referir



*Apreciação global: Foi profissional no desempenho das suas tarefas. Tem ainda de melhorar o relacionamento com os colegas, a equipa ficaria a ganhar.*

*Comentários da Colaboradora: nada a referir».*

**1.10.** O anexo 5, relativo ao Regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório da [...], versão consolidada, tem o seguinte conteúdo:

*«Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 16.º e no n.º 3 do artigo 30.º dos Estatutos da [...], aprovado pelo ..., de 6 de janeiro, o Conselho de Administração aprova o Regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório da [...] - de ora em diante, 'Regime de Carreiras':*

*Capítulo I  
Disposições Gerais*

*Artigo 1.º*

*Âmbito de aplicação*

*1 - O presente Regime de Carreiras aplica-se a todos os trabalhadores que exerçam atividade na [...].*

*2 - Incluem-se no disposto no número anterior, nomeadamente:*

*a) Trabalhadores com contrato individual de trabalho com a [...]; b) Trabalhadores com vínculo a outras entidades públicas que se encontrem a desempenhar funções na [...] em regime de cedência de interesse público.*

*Artigo 2.º*

*Princípios gerais*

*O presente Regime de Carreiras rege-se pelos seguintes princípios gerais:*

- a) Igualdade de oportunidades;*
- b) Incentivo ao desenvolvimento profissional;*
- c) Valorização das competências;*
- d) Transparência;*
- e) Promoção da mobilidade interna.*

*Artigo 3.º*

*Enquadramento profissional*

*1 - Os trabalhadores da [...] integram-se em grupos profissionais, categorias e níveis de progressão.*

*2 - Cada Grupo Profissional é composto por um conjunto de categorias e cada categoria inclui um conjunto de níveis de progressão, conforme Anexo I ao presente Regime de Carreiras.*

*3 - A cada categoria corresponde uma banda salarial, cujos valores mínimos constam do Anexo V ao presente Regime de Carreiras.*

*Artigo 4.º*

*Descritivo de funções*

*1 - A cada categoria do Regime de Carreiras corresponde um descritivo genérico de funções conforme Anexo II ao presente Regime de Carreiras.*

2 – As funções de cada categoria abrangem aquelas que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 – A reformulação da descrição da função de cada categoria, designadamente a adição ou subtração de funções principais, depende de deliberação do Conselho de Administração que identifique o respetivo conteúdo funcional e determine em que categoria a função se integra ou ao qual é subtraída.

#### Artigo 5.º

##### *Evolução na carreira*

A evolução na carreira de cada trabalhador tem por base, nomeadamente:

- a) A avaliação de desempenho;
- b) A formação profissional;
- c) A experiência profissional.

#### Artigo 6.º

##### *Estatuto remuneratório*

1 – O estatuto remuneratório dos trabalhadores da [...], cujos valores mínimos de referência a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2018 constam do Anexo V ao presente Regime de Carreiras, deve garantir a equivalência com o estatuto remuneratório do pessoal das restantes ... de supervisão do ..., nunca podendo ser inferior ao estipulado nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis a esta ..., em vigor em cada momento.

2 – O ordenado base mensal de cada trabalhador vigente em 31 de dezembro de 2017 será revisto, com efeitos a 1 de janeiro de 2018, para o valor mínimo de referência do ordenado base mensal da tabela salarial constante do Anexo V do presente Regime de Carreiras aplicável à categoria profissional do trabalhador ou, se mais favorável para o trabalhador, incrementado em percentagem idêntica à subjacente à revisão do valor mínimo de referência da categoria profissional em que se enquadre.

3 – Sem prejuízo de outros benefícios e regalias a conceder pela [...], nomeadamente os previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, os trabalhadores da [...] são elegíveis ao recebimento de prémios associados à avaliação de desempenho e / ou ao cumprimento dos objetivos a definir anualmente, nos termos e condições previstos no Anexo VI.

#### Capítulo II

##### *Grupos Profissionais, Categorias e Níveis de Progressão*

#### Artigo 7.º

##### *Grupos profissionais*

1 – Os trabalhadores da [...] integram-se nos seguintes grupos profissionais:

- a) Dirigente;
- b) Técnico Superior;
- c) Técnico Operacional;
- d) Apoio.

2 - A integração dos trabalhadores nos respetivos grupos profissionais processa-se de acordo com as funções e responsabilidades que lhes são cometidas e tendo em conta a respetiva experiência, competências e formação académica e profissional.

Artigo 8.º  
Dirigente

1 - O Grupo Profissional Dirigente inclui as seguintes categorias:

- a) Diretor Coordenador;
- b) Diretor.

2 - O ingresso no Grupo Profissional Dirigente requer, no mínimo, o grau de licenciatura ou, excecionalmente, currículo que evidencie experiência, competências e formação académica e profissional adequadas.

Artigo 9.º  
Técnico Superior

1 - O Grupo Profissional Técnico Superior inclui as seguintes categorias:

- a) Coordenador Técnico;
- b) Técnico Especialista Principal;
- c) Técnico Especialista;
- d) Técnico Superior;
- e) Técnico Júnior.

2 - O ingresso no Grupo Profissional Técnico Superior requer, no mínimo, o grau de licenciatura ou, excecionalmente, currículo que evidencie qualificação adequada.

Artigo 10.º  
Técnico Operacional

1 - O Grupo Profissional Técnico Operacional inclui as seguintes categorias:

- a) Técnico Operacional Principal;
- b) Técnico Operacional.

2 - O ingresso no Grupo Profissional Técnico Operacional requer, no mínimo, a conclusão da escolaridade mínima obrigatória.

Artigo 11.º  
Apoio

1 - O Grupo Profissional Apoio inclui as seguintes categorias:

- a) Auxiliar Geral Principal;
- b) Auxiliar Geral.

2 - O ingresso no Grupo Profissional Apoio requer, no mínimo, a conclusão da escolaridade mínima obrigatória.

Artigo 12.º  
Mobilidade Interna

1 - A mudança permanente das funções desempenhadas pelo trabalhador, que impliquem alteração de Unidade Orgânica, no âmbito de um mesmo Grupo Profissional depende do acordo do trabalhador e efetiva-se através de uma deliberação do Conselho de Administração,

*a adotar após consulta aos responsáveis das Unidades Orgânicas de origem e de destino, bem como o responsável pelos Recursos Humanos.*

*2 - A mobilidade funcional a que se refere o número anterior pode ser proposta por iniciativa dos dirigentes ou na sequência de pedido do trabalhador.*

*3 - A deliberação do Conselho de Administração que determina a mobilidade funcional depende da prévia verificação, no âmbito do sistema de avaliação de desempenho, de que o trabalhador em questão reúne as competências específicas e a formação adequada para o desempenho das atividades incluídas no conteúdo funcional da nova função a ocupar.*

*4 - A mobilidade funcional não determina, por si só, a alteração da categoria do trabalhador no Regime de Carreiras nem do respetivo estatuto remuneratório, podendo ser aprovada conjuntamente com uma progressão ou uma promoção.*

*5 - A afetação a uma Unidade Orgânica diferente sem alteração da função desempenhada não constitui mobilidade funcional, podendo ser determinada por deliberação do Conselho de Administração, devidamente fundamentada.*

*6 - Excecionalmente, um trabalhador de um Grupo Profissional pode ser elegível para integrar outro Grupo Profissional, cabendo ao Conselho de Administração determinar a categoria no Grupo Profissional em que o trabalhador em questão é integrado, sem perda remuneratória.*

*7 - A mudança de Grupo Profissional apenas pode ocorrer por deliberação do Conselho de Administração, ponderadas as necessidades da [...] e as qualificações do trabalhador para desempenhar as funções e depende da aceitação do trabalhador, aplicando-se no demais o disposto nos números anteriores.*

*8 - As situações de mobilidade funcional temporária regem-se pelo disposto nas normas previstas na lei geral do trabalho e nas normas convencionais aplicáveis às relações laborais da [...].*

### *Artigo 13.º*

#### *Funções de coordenação*

*1 - Os trabalhadores da [...] podem ser designados por deliberação do Conselho de Administração para desempenhar funções de coordenação de equipas sempre que, nomeadamente existam necessidades organizacionais e funcionais por parte da [...] e adequação do seu perfil de competências às funções a desempenhar.*

*2 - O exercício das funções de coordenação a que se refere o número anterior revestirá natureza acessória e temporária, podendo ser terminadas por deliberação do Conselho de Administração a todo tempo, independentemente da duração do período em que a execução das mesmas se manteve.*

### *Capítulo III*

#### *Evolução profissional*

### *Artigo 14.º*

#### *Evolução profissional*

*1 - Nos termos do presente Regime de Carreiras, os trabalhadores podem progredir em cada categoria ou ser promovidos à categoria imediatamente superior.*

*2 - A progressão ou promoção opera-se por deliberação do Conselho de Administração.*

### *Artigo 15.º*

#### *Progressão*

1 – A progressão corresponde à evolução do trabalhador, na mesma categoria, para o nível imediatamente seguinte, nos termos explicitados no Anexo V ao presente Regime de Carreiras, mantendo-se as responsabilidades inerentes à função, acrescidas de um reforço de autonomia no exercício das tarefas funcionais.

2 – A progressão depende da elegibilidade do trabalhador, não sendo obrigatória ou automática em função da antiguidade do mesmo.

3 – Constituem critérios de mera elegibilidade para a progressão, a duração da permanência num nível de progressão e a avaliação de desempenho no período anterior, nos seguintes termos:

a) Período mínimo de três anos de permanência no nível de progressão atual e a obtenção de um resultado de avaliação de desempenho anual, numa escala de 1 a 5, igual ou superior a 3,5 e inferior a 4 nos três períodos de avaliação imediatamente anteriores; ou

b) Período mínimo de dois anos de permanência no nível de progressão atual e a obtenção de um resultado de avaliação de desempenho anual, numa escala de 1 a 5, igual ou superior a 4 nos dois períodos de avaliação imediatamente anteriores.

4 – Os trabalhadores que cumpram os critérios de elegibilidade previstos na alínea b) do número anterior, mas que tenham obtido a classificação de 5, numa escala de avaliação de 1 a 5, nos dois períodos de avaliação de desempenho anual anteriores, preenchem as condições de elegibilidade para progredirem dois níveis na categoria.

5 – Para os efeitos do presente artigo, um período de avaliação de desempenho anual apenas pode fundamentar uma progressão.

6 – O Conselho de Administração, quando isso se mostrar conveniente ao interesse da [...], pode, excecionalmente e ainda que não se encontrem verificados os critérios de elegibilidade previstos nos números anteriores, deliberar a progressão de trabalhador para nível superior, devendo para o efeito o responsável da Unidade Orgânica em que o mesmo se integre ou o responsável pelos Recursos Humanos, apresentar proposta fundamentada, baseada, entre outros, nos seguintes motivos e parâmetros:

a) Antiguidade na função sem revisão salarial ou, se tiver ocorrido, a respetiva variação;

b) Nível de desempenho, apurado preferencialmente no âmbito do sistema de avaliação vigente ou, não tendo este sido aplicado, no âmbito de avaliação ad hoc;

c) Remuneração efetiva por comparação ao nível médio interno para a função ou para funções do mesmo nível e, sempre que possível, tendo em consideração o referencial do mercado para funções equivalentes ou do mesmo nível;

d) Experiência profissional relevante; e

e) Nível de criticidade e relevância da função.

#### Artigo 16.º

##### Promoção

1 – A promoção corresponde à evolução do trabalhador, no mesmo Grupo Profissional, para a categoria imediatamente superior, com o conseqüente acréscimo de responsabilidade, autonomia e complexidade no exercício das suas funções.

2 – A promoção depende, com exceção do disposto no n.º 5 do presente artigo, da elegibilidade do trabalhador e da existência de necessidades organizacionais e funcionais da [...], não sendo obrigatória ou automática em função da antiguidade.

3 – Constituem critérios cumulativos de mera elegibilidade para a promoção:

a) O período mínimo de dois anos de permanência em qualquer das categorias após atingido o 4.º nível de progressão e obtenção de um resultado de avaliação de desempenho anual de 4, numa escala de 1 a 5, nos três períodos de avaliação anteriores; e

b) A demonstração, pelo responsável da Unidade Orgânica, do grau de adequação do trabalhador ao perfil de competências da função na categoria a que acede.

4 – Excecionalmente, os trabalhadores que tenham obtido a classificação de 5, numa escala de 1 a 5, nos três períodos de avaliação de desempenho anual anteriores na mesma categoria, são elegíveis para promoção.

5 – Excetua-se do disposto nos números anteriores:

a) A promoção de Técnico Júnior para Técnico Superior ocorre quando se verificarem os seguintes requisitos cumulativos:

i. O período de dois anos de permanência na categoria de Técnico Júnior e obtenção de um resultado de avaliação de desempenho anual não inferior a 3,5, numa escala de 1 a 5, no período em referência;

ii. A demonstração, pelo responsável da Unidade Orgânica, do grau de adequação do trabalhador ao perfil de competências da função na categoria a que acede.

b) A promoção de Técnico Superior para Técnico Especialista ocorre quando se verificarem os seguintes requisitos cumulativos:

i. O período de cinco anos de permanência na categoria de Técnico Superior e obtenção de um resultado de avaliação de desempenho anual não inferior a 3,5 numa escala de 1 a 5, nos três períodos de avaliação anteriores;

ii. O desempenho de funções correspondente ao descritivo da categoria a que acede, nos termos do disposto no Anexo II ao presente Regime de Carreiras.

c) A promoção de Técnico Especialista para Técnico Especialista Principal ocorre quando se verificarem os seguintes requisitos cumulativos:

- O período de 16 anos de permanência no Grupo Profissional Técnico, e obtenção de um resultado de avaliação de desempenho anual não inferior a 3,5 numa escala de 1 a 5, nos três períodos de avaliação anteriores;

- O desempenho de funções correspondente ao descritivo da categoria a que acede, nos termos do disposto no Anexo II ao presente Regime de Carreiras.

d) A promoção de Técnico Especialista Principal para Coordenador Técnico ocorre quando se verificarem os seguintes requisitos cumulativos:

- O período de 16 anos de permanência no Grupo Profissional Técnico e obtenção de um resultado de avaliação de desempenho anual superior a 3,5, numa escala de 1 a 5, nos três períodos de avaliação anteriores;

- O desempenho de funções de coordenação por um período superior a 5 anos;

- O desempenho de funções correspondente ao descritivo da categoria a que acede, nos termos do disposto no Anexo II ao presente Regime de Carreiras.

6 – O Conselho de Administração, quando isso se mostrar conveniente ao interesse da [...], pode, excecionalmente e ainda que não se encontrem verificados os critérios previstos nos números anteriores, deliberar a promoção de trabalhador para categoria superior, devendo para o efeito o responsável da Unidade Orgânica em que o mesmo se integre ou o responsável pelos Recursos Humanos apresentar proposta fundamentada, baseada, nomeadamente, em necessidade organizacional ou funcional premente da [...] e/ou na conveniência de promover o desenvolvimento profissional do trabalhador, bem como na adequação do trabalhador ao perfil de competências da função na categoria a que acede.

7 – O trabalhador promovido é integrado no nível de progressão da categoria à qual é promovido com o estatuto remuneratório imediatamente superior ao que dispunha no momento da promoção.

8 – Para os efeitos do presente artigo, um período de avaliação de desempenho anual apenas pode fundamentar uma promoção.

#### Capítulo IV

#### Procedimento e Decisão



#### *Artigo 17.º*

##### *Progressão*

*1 – No prazo de 30 dias após a homologação da avaliação de desempenho ou, havendo reclamações da avaliação, após a decisão das mesmas, a Unidade Orgânica responsável pelos Recursos Humanos identifica os trabalhadores elegíveis nesse ano para progressão e apresenta ao Conselho de Administração uma proposta de progressões a realizar, com indicação do respetivo impacto orçamental.*

*2 – Cabe ao Conselho de Administração deliberar sobre a proposta referida no número anterior.*

*3 – A não aprovação da proposta de progressão apenas se pode fundamentar na existência de restrições financeiras ou outros constrangimentos ponderosos atendíveis, designadamente de natureza legal.*

*4 – A progressão produz efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano em que a deliberação de aprovação for tomada pelo Conselho de Administração, salvo quando se fixar momento diverso para a produção de efeitos.*

*5 – O ano da deliberação em que tiver sido aprovada a progressão é contabilizado para efeitos dos períodos de permanência para nova progressão na categoria.*

#### *Artigo 18.º*

##### *Promoção*

*1 – No prazo de 30 dias após a homologação da avaliação de desempenho ou, havendo reclamações da avaliação, após a decisão das mesmas, a Unidade Orgânica responsável pelos Recursos Humanos identifica os trabalhadores elegíveis para promoção e apresenta ao Conselho de Administração a respetiva listagem, com indicação do respetivo impacto orçamental.*

*2 – O Conselho de Administração delibera em função das necessidades organizacionais e funcionais da [...].*

*3 – No caso específico previsto no n.º 5 do artigo 16.º, respeitante à promoção de Técnico Superior para Técnico Especialista, a decisão de não promoção apenas se pode fundamentar na existência de restrições financeiras ou outros constrangimentos ponderosos atendíveis, designadamente de natureza legal.*

*4 – A promoção produz efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano em que a deliberação de aprovação for tomada pelo Conselho de Administração, salvo quando se fixar momento diverso para a produção de efeitos.*

#### *Capítulo V*

##### *Suplemento Remuneratório*

#### *Artigo 19.º*

##### *Suplemento Remuneratório*

*O desempenho de funções de direção ou de coordenação confere, durante o período em que se mantiver, direito a um suplemento remuneratório de 5 a 30% do ordenado base mensal, a fixar pela ... em função de certos parâmetros, nomeadamente complexidade das funções, competências e experiência necessárias para o desempenho das funções de direção ou de coordenação de equipas, valor do ordenado mensal auferido pelo trabalhador ou outros a fixar pelo Conselho de Administração.*

#### *Capítulo VI*

## *Reintegração no Regime de Carreiras*

### *Artigo 20.º*

#### *Reintegração no Regime de Carreiras após comissão de serviço*

- 1 - A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em comissão de serviço contam para efeitos de progressão e promoção na carreira de origem.*
- 2 - Após a cessação de uma comissão de serviço, o trabalhador da ... assume as funções que detinha antes do início da referida comissão de serviço, salvo se lhe forem atribuídas novas funções compatíveis com a sua categoria profissional.*

### *Artigo 21.º*

#### *Reintegração no Regime de Carreiras após licença sem retribuição*

- Após a cessação de uma licença sem retribuição, o trabalhador da ... assume as funções que detinha antes do início da referida licença, na mesma categoria, salvo se lhe forem atribuídas novas funções que não impliquem uma despromoção.*

### *Artigo 22.º*

#### *Reintegração no Regime de Carreiras após destacamento*

- 1 - A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de destacamento contam para efeitos de progressão e promoção na carreira de origem.*
- 2 - Após a cessação de um destacamento, o trabalhador da ... assume as funções que detinha antes do início do referido destacamento, salvo se lhe forem atribuídas novas funções que não impliquem uma despromoção.*

### *Artigo 23.º*

#### *Reintegração no Regime de Carreiras após requisição*

- 1 - A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de requisição contam para efeitos de progressão e promoção na carreira de origem.*
- 2 - Após a cessação de uma requisição, o trabalhador da ... assume as funções que detinha antes do início da mesma, salvo se lhe forem atribuídas novas funções que não impliquem uma despromoção.*

## *Capítulo VII*

### *Disposições Finais e Transitórias*

### *Artigo 25.º*

#### *Regime transitório de progressão na carreira*

- 1 - O período de permanência anterior a 1 de janeiro de 2018 é aceite e computado para efeitos de progressão na carreira, mas ficando esta suspensa no mínimo até 31 de dezembro de 2018 e desde que neste mesmo ano seja atribuído ao trabalhador um resultado de avaliação de desempenho igual ou superior a 3,5.*
- 2 - As progressões realizadas nos termos do presente artigo dependem de proposta fundamentada do responsável pela Unidade Orgânica respetiva ou do responsável pelos Recursos Humanos e de deliberação do Conselho de Administração que a aprobe.*
- 3 - A não aprovação da proposta de progressão apenas se pode fundamentar na existência de restrições financeiras ou outros constrangimentos ponderosos atendíveis, designadamente de natureza legal.*
- 4 - Os incrementos remuneratórios decorrentes da progressão ficam condicionados aos regimes legais aplicáveis e à respetiva cabimentação orçamental.*
- 5 - As progressões subseqüentes às que resultarem do presente artigo ficam sujeitas ao regime geral de progressões do presente Regime de Carreiras.*

#### Artigo 26.º

##### *Regime transitório de promoção na carreira*

1 - O período de permanência anterior a 1 de janeiro de 2018 é aceite e computado para efeitos de promoção na carreira, mas ficando esta suspensa no mínimo até 31 de dezembro de 2018 e desde que neste mesmo ano seja atribuído ao trabalhador um resultado de avaliação de desempenho igual ou superior a 4.

2 - As promoções realizadas nos termos do presente artigo dependem de proposta fundamentada do responsável pela Unidade Orgânica respetiva ou do responsável pelos Recursos Humanos e de deliberação do Conselho de Administração que a aprove, sendo esta última tomada em função das necessidades organizacionais e funcionais da [...].

3 - Os incrementos remuneratórios decorrentes da promoção ficam condicionados aos regimes legais aplicáveis e à respetiva cabimentação orçamental.

4 - As promoções subseqüentes às que resultarem do presente artigo ficam sujeitas ao regime geral de promoções do presente Regime de Carreiras.

#### Artigo 27.º

##### *Reclassificação Profissional*

1 - Os trabalhadores da [...] são reclassificados nos grupos profissionais e categorias profissionais previstas no presente Regime de Carreiras, de acordo com o disposto no Anexo III e no Anexo IV ao presente Regime de Carreiras.

2 - A reclassificação profissional é aprovada por deliberação do Conselho de Administração, devendo respeitar os seguintes princípios:

a) Princípio da igualdade;

b) Princípio da equivalência remuneratória previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 30.º dos Estatutos da ...;

c) Princípio da estabilidade funcional.

3 - Todos os trabalhadores com mais de 16 anos de experiência profissional relevante que integram a atual categoria de Gestor Técnico são automaticamente reclassificados na categoria de Técnico Especialista Principal, exceto aqueles que exerçam funções de coordenação de equipas há mais de 5 anos, caso em que serão integrados na categoria de Coordenador Técnico.

4 - Da reclassificação não pode resultar uma redução da retribuição.

#### Artigo 28.º

##### *Entrada em vigor*

1 - O presente Regime de Carreiras entra em vigor no dia imediato ao da sua divulgação / publicação na intranet da [...], ressalvado o disposto no número seguinte.

2 - As valorizações e acréscimos remuneratórios imediatos decorrentes do presente Regime de Carreiras serão concedidos com efeitos a 1 de janeiro de 2018, sem prejuízo dos regimes transitórios previstos no presente Regime de Carreiras e das restrições e faseamentos impostos pelas leis orçamentais vigentes.

#### ANEXO I

##### *GRUPO PROFISSIONAL, CATEGORIAS E NÍVEIS DE PROGRESSÃO*

##### *Grupo Profissional Dirigente*

a) Diretor Coordenador – Nível I a Nível VI

b) Diretor – Nível I a Nível VI

##### *Grupo Profissional Técnico Superior*

a) Coordenador Técnico – Nível I a Nível X

- b) Técnico Especialista Principal – Nível I a Nível X
- c) Técnico Especialista – Nível I a Nível X
- d) Técnico Superior – Nível I a Nível X
- e) Técnico Júnior – Nível I a Nível III

*Grupo Profissional Técnico Operacional*

- a) Técnico Operacional Principal – Nível I a Nível X
- b) Técnico Operacional – Nível I a Nível X

*Grupo Profissional Apoio*

- a) Auxiliar Geral Principal Nível I a Nível X
- b) Auxiliar Geral – Nível I a Nível X

**ANEXO II**

**DESCRITIVO DE FUNÇÕES POR CATEGORIA PROFISSIONAL**

*Dirigente*  
[...]

*Técnico Superior*

*Coordenadora Técnico: É o trabalhador que elabora pareceres, estudos, análises, projetos e informações que requerem conhecimentos específicos em determinado campo profissional e/ou científico. Possui experiência profissional relevante e desempenha as suas funções com total autonomia. Coordena e/ou supervisiona a atividade de outros trabalhadores e representa [...] em assunto da sua especialidade.*

*Técnico Especialista Principal: É o trabalhador que elabora pareceres, estudos, análises, projetos e informações que requerem conhecimentos específicos em determinado campo profissional e/ou científico. Possui experiência profissional relevante e desempenha as suas funções com total autonomia. Pode ser designado para coordenar e/ou supervisionar a atividade dos outros trabalhadores e representar a [...] em assuntos da sua especialidade.*

*Técnico Especialista: É o trabalhador que elabora pareceres, estudos, análises, projetos e informações que requerem conhecimentos específicos em determinado campo profissional e/ou científico. Possui experiência profissional relevante e um elevado grau de autonomia. Pode ser designado para coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros trabalhadores e representar a [...] em assuntos da sua especialidade.*

*Técnico Superior: É o trabalhador dotado de competências técnicas consolidadas na área de atuação que opera e garante tratamento eficaz dos problemas e questões que lhe são colocados de forma autónoma. Pode elaborar pareceres, estudos, análises, projetos ou informações que requerem conhecimentos específicos em determinado campo profissional e/ou científico. Reporta ao responsável imediato. Pode ser designado para coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros trabalhadores e representar a [...] em assuntos da sua especialidade.*

*Técnico Júnior: É o trabalhador dotado de competências técnicas que, devidamente acompanhado, deverá ter uma rápida integração na função. Após a adaptação às suas responsabilidades e com orientação adequada, deverá resolver os problemas que lhe são colocados.*

*Técnico Operacional*

[...]

*Apoio*

[...]

**ANEXO III**

**REQUISITOS ESPECÍFICOS DE RECLASSIFICAÇÃO NOS GRUPOS PROFISSIONAIS E CATEGORIAS**

*Grupo Profissional Dirigente*

[...]

*Grupo Profissional Técnico Superior*

*Coordenador Técnico*

- *Nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários (licenciatura ou equivalente) comprovado por um diploma em área relevante;*
- *Curriculo que evidencie competência técnica;*
- *Experiência profissional relevante [na ... ou noutras entidades] de, pelo menos, 16 anos;*
- *Funções de coordenação de equipas de, pelo menos, cinco anos.*

*Técnico Especialista Principal*

- *Nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários (licenciatura ou equivalente) comprovado por um diploma em área relevante;*
- *Curriculo que evidencie competência técnica;*
- *Experiência profissional relevante [na ... ou noutras entidades] de, pelo menos, 16 anos.*

*Técnico Especialista*

- *Nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários (licenciatura ou equivalente) comprovado por um diploma em área relevante;*
- *Curriculo que evidencie competência técnica;*
- *Experiência profissional relevante [na ... ou noutras entidades] de, pelo menos, cinco anos.*

*Técnico Superior*

- *Nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários (licenciatura ou equivalente) comprovado por um diploma em área relevante;*
- *Curriculo que evidencie competência técnica;*
- *Experiência profissional relevante [na ... ou noutras entidades] de, pelo menos, dois anos;*
- *Grau ed autonomia e independência considerado adequado no desempenho das funções.*

*Técnico Júnior*

- *Nível de ensino correspondente a um ciclo completo de estudos universitários (licenciatura ou equivalente) comprovado por um diploma em área relevante;*
- *Experiência profissional relevante inferior a dois anos.*

*Grupo Profissional Técnico Operacional*

[...]

*Grupo Profissional Apoio*

[...]

ANEXO IV  
TABELA DE CONVERSÃO POR CATEGORIA PROFISSIONAL

<i>Categorias 2016</i>	<i>Banda</i>	<i>Categorias Regime de Carreiras</i>	<i>Banda</i>
<i>Diretor [...]</i>			
<i>Gestor Técnico [...]</i>			
<i>Técnico – com funções de acordo com o anexo II e experiência profissional mínima de 16 anos</i>	<i>C</i>	<i>Técnico Especialista Principal</i>	<i>B</i>
<i>Técnico – com funções de acordo com o anexo II e experiência profissional mínima de cinco anos</i>	<i>C</i>	<i>Técnico Especialista</i>	<i>C</i>
<i>Técnico – com funções de acordo com o anexo II e experiência profissional mínima de entre cinco e dois anos</i>	<i>C</i>	<i>Técnico Superior</i>	<i>C</i>
<i>Técnico – com funções de acordo com o anexo II e experiência profissional mínima inferior a dois anos</i>	<i>C</i>	<i>Técnico Júnior</i>	<i>C</i>
<i>Coordenador Operacional [...]</i>			
<i>Especialista Operacional [...]</i>			
<i>Auxiliar Geral [...]</i>			

ANEXO V  
VALORES MÍNIMOS DE REFERÊNCIA DE ORDENADO BASE MENSAL POR CATEGORIA

<i>Grupo Profissional</i>	<i>Categoria</i>	<i>Banda</i>	<i>Nível I</i>	<i>Nível II</i>	<i>Nível III</i>	<i>Nível IV</i>
<i>Técnico Superior (TS)</i>	<i>Coordenador Técnico</i>	<i>B</i>	<i>2363,94</i>	<i>2569,50</i>	<i>2775,06</i>	<i>2980,62</i>
<i>TS</i>	<i>Técnico Especialista Principal</i>	<i>B</i>	<i>2055,60</i>	<i>2209,77</i>	<i>2363,94</i>	<i>2518,11</i>
<i>TS</i>	<i>Técnico Especialista</i>	<i>C</i>	<i>1446,06</i>	<i>1601,00</i>	<i>1755,93</i>	<i>1910,87</i>
<i>TS</i>	<i>Técnico Superior</i>	<i>C</i>	<i>1239,48</i>	<i>1394,42</i>	<i>1549,35</i>	<i>1704,29</i>
<i>TS</i>	<i>Técnico Júnior</i>	<i>C</i>	<i>1187,84</i>	<i>1342,77</i>	<i>1497,71</i>	<i>-</i>

<i>Nível V</i>	<i>Nível VI</i>	<i>Nível VII</i>	<i>Nível VIII</i>	<i>Nível IX</i>	<i>Nível X</i>
<i>3186,18</i>	<i>3391,74</i>	<i>3597,30</i>	<i>3802,86</i>	<i>4008,42</i>	<i>4213,98</i>
<i>2672,28</i>	<i>2826,45</i>	<i>2980,62</i>	<i>3134,79</i>	<i>3288,96</i>	<i>3443,13</i>
<i>2065,80</i>	<i>2220,74</i>	<i>2375,67</i>	<i>2530,61</i>	<i>2685,54</i>	<i>2840,48</i>
<i>1859,22</i>	<i>2014,16</i>	<i>2169,09</i>	<i>2324,03</i>	<i>2478,96</i>	<i>2633,90</i>
<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>



## ANEXO VI PRÉMIOS ANUAIS DE DESEMPENHO

### 1. Âmbito Pessoal, Objetivos e Natureza

1.1. O presente Anexo visa regular a atribuição de um incentivo de natureza unilateral e discricionária, designado de prémio anual de desempenho, cujos critérios, embora mutáveis, estão associados à avaliação de desempenho de cada trabalhador e / ou ao cumprimento dos objetivos individuais e / ou coletivos definidos anualmente pela [...].

1.2. Este prémio anual pretende premiar os trabalhadores pelo seu desempenho profissional, nomeadamente aferindo do grau de cumprimento dos objetivos definidos e aprovados pela [...], com vista a assegurar a prossecução da estratégia e política desta no âmbito do desenvolvimento da sua atividade de supervisão e regulação.

1.3. Os montantes pagos neste âmbito não visam ser contrapartida direta do trabalho prestado pelos trabalhadores, mas antes ser uma recompensa pelo desempenho e contributo dos mesmos no desenvolvimento da atividade da [...], bem como um incentivo para a manutenção e / ou incremento desse desempenho.

1.4. Sem prejuízo de subseqüentes alterações pela [...], são elegíveis ao pagamento deste prémio de desempenho todos os trabalhadores desta ....

### 2. Condições e Pressupostos Gerais de Elegibilidade e Atribuição

2.1. A [...] definirá periodicamente os pressupostos gerais de que dependerá a atribuição em cada ano dos prémios, os quais estarão, em regra, associados à avaliação de desempenho dos trabalhadores e ao cumprimento de objetivos, individuais ou coletivos, definidos por esta ....

2.2. Inicialmente, e sem prejuízo de subseqüentes alterações, as condições individuais de elegibilidade serão as seguintes no período de referência:

a) Assiduidade;

b) Inexistência durante o período a que se reporta o incentivo de qualquer ilícito disciplinar;

c) Avaliação de desempenho;

d) Vigência efetiva do contrato no ano do pagamento do prémio de desempenho, exceto no caso de reforma ou pré-reforma.

### 3. Período de Referência, Montantes e Data de Pagamento

3.1. O incentivo a atribuir pela [...] terá por referência o ano civil imediatamente anterior.

3.2. O valor do prémio anual de desempenho a pagar variará de 0,5 a 2,5 vezes o valor da respetiva retribuição base mensal, tendo por referência o resultado de avaliação de desempenho anual obtido pelos trabalhadores.

3.3. Em regra, caso se mostre devido, o prémio será pago até ao final do primeiro semestre do ano subseqüente àquele a que respeitar, estando dependente de disponibilidade orçamental.

3.4. Não beneficiarão do recebimento do prémio de desempenho os trabalhadores que não mantenham contrato de trabalho ativo no momento do respetivo pagamento, qualquer que seja a causa da cessação ou suspensão do contrato, exceto trabalhadores cujos contratos tenham cessado por passagem à reforma ou que deixem de estar ativos por passagem a um regime de pré-reforma, embora nestes casos o valor do prémio possa ser ajustado na proporção da vigência efetiva do contrato no ano a que o prémio respeitar.

3.5. No entanto, por decisão livre e discricionária do Conselho de Administração da [...], poderão ser concedidos aos trabalhadores nas circunstâncias referidas no número anterior prémios relativos ao desempenho registado pelos mesmos durante a vigência efetiva do contrato, em particular nos casos de cessação ou suspensão não imputáveis aos mesmos.

3.6. O valor dos prémios anuais de desempenho a pagar constitui um valor ilíquido e ficará sujeito aos descontos e taxas devidas, de acordo com as leis vigentes e aplicáveis em cada momento.

#### 4. Disposições Finais

4.1. *As presentes disposições poderão ser periódica e livremente revistas por esta ..., designadamente sempre que ocorra modificação de contexto e dos propósitos subjacentes à atribuição deste incentivo.*

4.2. *A [...] poderá, unilateral e livremente, determinar a suspensão temporária ou cessação da atribuição deste incentivo.*

4.3. *A eficaz prossecução dos objetivos que subjazem à definição e atribuição deste incentivo depende da sua permanente adequação aos objetivos pretendidos pela [...], pelo que a possibilidade unilateral da sua modificação, adaptação, suspensão e eliminação por esta ... constitui pressuposto essencial da sua concessão.*

4.4. *O presente Anexo revoga e substitui quaisquer outras políticas, normativos, comunicações ou práticas anteriores sobre a matéria, ainda que não escritas».*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE, compete à Comissão:

«e) 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».

2.2. O ordenamento jurídico português consagra, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), nas tarefas fundamentais do Estado, *«a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres».*

2.3. O artigo 13.º da CRP encontra-se vertido o primordial princípio da igualdade, pilar estruturante do Estado de Direito democrático, que determina o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferente do que é diferente, rejeitando o livre arbítrio e a discriminação.

**2.4.** O n.º 1 do artigo 59.º da CRP consagra que todos os trabalhadores têm direito «à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar». E os números 1 e 2 do artigo 68.º do mesmo diploma reforçam a importância da parentalidade, ao estabelecer que «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», sendo que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.5.** No âmbito da legislação ordinária, a matéria dedicada à parentalidade é tratada pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Ora, sob a epígrafe «Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho», prevê o número 1 do artigo 24.º do CT que «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». Acrescenta o número 2 do mesmo preceito que «o direito referido no número anterior respeita, designadamente [...] c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir»,

**2.6.** Assim, «o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 do artigo anterior», *in casu*, do fator sexo – cf. artigo 25.º, n.º 1 do CT -, cabendo «a quem alega a discriminação indicar o/s trabalhador/es em relação a quem se considera discriminado,

incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação» - cf. artigo 25.º, n.º 5 do CT.

2.7. Ainda a este propósito, estabelece o artigo 28.º do CT que «a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos gerais de direito».

2.8. No que diz respeito à parentalidade, refere o artigo n.º 33 do CT que «a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes» (n.º 1) e que «os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade» (n.º 2).

2.9. Da aplicação das normas legais citadas resulta a obrigatoriedade de a entidade empregadora tratar os/as seus trabalhadores/as de igual forma, independentemente da sua situação familiar. No caso disto não suceder, cabe ao/à trabalhador/a alegadamente prejudicado/a demonstrar em que consistiu a discriminação denunciada, devendo depois a entidade empregadora provar que inexistente qualquer tipo de tratamento injustificadamente diferenciado.

2.10. No caso em análise, a trabalhadora alega ter sido discriminada em função da parentalidade pela sua entidade empregadora aquando da avaliação de desempenho. Isto porque, no final desta, no campo reservado às observações do avaliador, consta o comentário: «Desempenhou normalmente a sua função, **embora com** períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio [2016 a 2018]» (sublinhado nosso).

2.11. Em resposta a esta reclamação, a entidade empregadora refere que objetivos e competências da trabalhadora/requerente «foram avaliados de forma concreta e factual», «com base no desempenho e comportamento observáveis».

**2.12.** A isto acrescenta que «as notas atribuídas só tiveram em consideração o desempenho prestado durante os períodos em que a trabalhadora esteve presente ao serviço e resultam apenas da soma das ponderações dos critérios definidos».

**2.13.** Reitera a entidade empregadora que a trabalhadora/requerente «teve um desempenho bom, refletido pela nota atribuída».

**2.14.** E termina, referindo que «o comentário registado na ficha de avaliação quis somente reforçar a nota atribuída, e nunca justificar a sua atribuição».

**2.15.** Analisados as avaliações de desempenho anexas ao processo, verifica-se que, em 2010, a requerente/trabalhadora teve as pontuações mais elevadas nas rubricas de Produtividade, e Planeamento e Organização (4,4 em ambas, numa escala de 1 a 5), e de Rigor e Melhoria Contínua (4,2 em ambas, para a mesma escala). Pelo contrário, as pontuações mais baixas foram nas áreas da Autoridade e Credibilidade, e Iniciativa (3,4 em ambas, para a mesma escala). A média final deste ano saldou-se numa classificação de 3,5 valores, sem menção a aspetos a melhorar.

**2.16.** No ano seguinte, para a mesma matriz de avaliação, a requerente/trabalhadora teve as pontuações mais elevadas nas rubricas de Rigor (4,6), e Melhoria Contínua, Produtividade, e Planeamento e Organização (4,4 nas três). Ao invés, as pontuações mais baixas foram nas áreas da Iniciativa, Flexibilidade, e Trabalho em Equipa (3,6 nas três). A média final de 2011 traduziu-se numa classificação de 3,64. Novamente, sem menção a aspetos a melhorar.

**2.17.** Segundo refere a trabalhadora/requerente, sem contestação por parte da entidade empregadora, durante sete anos a avaliação de desempenho foi suspensa por esta, tendo sido retomada em 2019, tendo o ano de 2018 por referência. A matriz alterou-se, nomeadamente, em relação à sua estrutura, não sendo possível uma comparação linha a linha. No entanto, é possível aferir que a trabalhadora/requerente é mais forte nas competências quantitativas do que nas qualitativas, com as pontuações mais altas a registarem-se na Autoridade e Credibilidade, e no Rigor (3,83

em ambas) e os valores mais baixos no Relacionamento Humano (1,83). A média final de 2018 resulta numa classificação de 3,01 valores. Mais uma vez, nada é referido pelo avaliador quanto às necessidades de formação.

**2.18.** Comparando as três avaliações do ponto de vista quantitativo, regista-se uma melhoria na avaliação final de 2010 para 2011, traduzível na diferença entre 3,64 (2011) e 3,5 (2010), ou seja, +0,14 valores. Entre 2011 e 2018, pelo contrário, regista-se um decréscimo na avaliação final da trabalhadora/requerente, traduzível na diferença entre 3,01 (2018) e 3,64 (2011), ou seja, -0,63 valores.

**2.19.** Comparando as três avaliações do ponto de vista qualitativo, verifica-se que – em 2010 e 2011 – com uma margem curta de diferença, são as mesmas rubricas que merecem classificação mais alta (por ordem decrescente): Produtividade > Planeamento e Organização > Rigor > Melhoria Contínua (2010) e Rigor > Melhoria Contínua > Produtividade > Planeamento e Organização. Em 2018, O Rigor mantém-se nos lugares cimeiros, *ex aequo* com a Autoridade e Credibilidade, valor com a classificação mais baixa em 2010 – cf. ponto 2.15.

**2.20.** Ainda na componente qualitativa, o Trabalho em Equipa e a Flexibilidade já constavam das classificações mais baixas em 2010 e 2011 – 3,6 valores *ex aequo* nos dois anos – não tendo, este fator, obstado a uma evolução na avaliação média final da trabalhadora/requerente.

**2.21.** Verifica-se também que, apesar da trabalhadora/requerente demonstrar um desempenho mais fraco nestas áreas, nem por isso o avaliador fez qualquer menção a necessidade(s) de melhoria e desenvolvimento profissional nesses anos de 2010 e 2011.

**2.22.** Com efeito, das avaliações de 2010 e 2011 só consta, da apreciação global, o mesmo comentário: «Foi profissional no desempenho das suas tarefas. Tem ainda de melhorar o relacionamento com os colegas, a equipa ficaria a ganhar».



**2.23.** Assim sendo, não surpreende, que – volvidos sete anos – a trabalhadora/requente mantenha as classificações piores da sua avaliação nas mesmas rubricas, e com valores mais baixos: 2 (Flexibilidade) e 2,17 (Trabalho em Equipa).

**2.24.** Mais se acrescenta que constitui um dever de a entidade empregadora «contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação» (artigo 127.º, n.º 1, alínea d) do CT).

**2.25.** Assim, se o avaliador concluiu, e durante dois anos consecutivos, que a trabalhadora/requerente tinha mais dificuldades em determinadas áreas *soft*, ao reportá-lo ao superior hierárquico desta, deveria ter sido providenciada a formação profissional devida para assegurar que a trabalhadora/requerente tivesse a mesma possibilidade dos/as colegas de progredir profissionalmente.

**2.26.** Desta forma se conclui que a trabalhadora/requerente não foi tratada de acordo com o princípio da igualdade de oportunidades plasmado no artigo 2.º, alínea a) do Regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório da [...] – cf. Anexo 5.

**2.27.** Tornando aos pontos fortes da trabalhadora/requerente: em 2018, quer a Melhoria Contínua, quer a Produtividade decaem, enquanto a rubrica do Planeamento e Organização desaparece da grelha avaliativa. Sem termo de comparação para esta última área, sempre terá de se desconsiderá-la para os efeitos em análise. Quanto àqueles parâmetros, a Melhoria Contínua teve as seguintes classificações: 4,2 (2010), 4,4 (2011), e 2,67 (2018). A Produtividade teve as seguintes classificações: 4,4 (2010 e 2011) e 2,5 (2018).

**2.28.** A queda de ambos os valores referidos no ponto anterior é significativa, pelo que a sua circunstância não pode nem deve ser analisada fora do respetivo contexto.

**2.29.** Para este enquadramento relevam, por um lado, os mapas de absentismo apensos ao processo. Por outro lado, as outras duas queixas que a trabalhadora/requerente remeteu a esta Comissão, a saber, 3079-QX/2019 (relativa à intenção de recusa, pela entidade empregadora, da atribuição do regime de trabalho em flexibilidade horária) e 3080-QX/2019 (relativa à discriminação em função do sexo). De realçar que ambas as queixas mereceram provimento por parte desta Comissão.

**2.30.** Analisados os mapas de absentismo do último triénio, devido à queixa por eventual discriminação em função da parentalidade se basear na observação do avaliador, no final da avaliação de desempenho, se referir, precisamente, a este período, verifica-se que: em 2016, a trabalhadora/requerente regista o número maior de horas/dias nas descrições: Baixa por doença (525 horas), Assistência a filhos menores de 12 anos até três dias seguidos (100:44 horas) e Licença por interrupção de gravidez (49:00 horas). Em 2017, a trabalhadora/requerente registou o número maior de horas/dias nas seguintes rubricas: Baixa por maternidade/paternidade (718:00 horas), Licença parental (sem adiantamento) (441:00 horas) e Baixa por assistência a filhos menores de 12 anos (45:00 horas). Em 2018, a trabalhadora/requerente registou o número maior de horas/dias nas seguintes rubricas: Baixa por doença (238:00 horas), Baixa com internamento (30 dias) (133:00 horas) e Consultas e Exames Médicos (74:13).

**2.31.** Sendo certo que as rubricas «Assistência a filhos menores de 12 anos até três dias seguidos», «Licença por interrupção de gravidez», «Baixa por maternidade/paternidade» e «Licença parental» se relacionam diretamente com a parentalidade, o mesmo não se pode dizer quanto à «Baixa por doença», «Baixa com internamento» ou «Consultas e Exames Médicos». A inexistência de descritivo relativamente a estas três últimas rubricas não nos permite aferir da sua relação efetiva com a parentalidade, pelo que não poderão ser consideradas para os efeitos deste parecer.

**2.32.** Considerando as restantes áreas (reconduzíveis, todas elas, à condição de mãe da trabalhadora/requerente), debrucemo-nos então sobre o comentário no qual se baseia a presente queixa. Ao escrever que a trabalhadora/requerente «desempenhou

normalmente a sua função, **embora com** períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio», configurará isto uma discriminação em função da parentalidade?

**2.33.** Atentemos ao significado literal da expressão «embora com», uma vez que será aqui que reside o busílis da questão. Consultado o Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, refere o mesmo que esta conjunção concessiva se usa para «introduzir uma frase subordinada» e indicar «oposição a uma outra ideia exposta, **mas que não é impeditiva**». Como sinónimos desta expressão, o Dicionário refere «ainda que», «apesar de», «mesmo que» e «não obstante».

**2.34.** Aplicado ao caso concreto, teríamos que «a trabalhadora/requerente desempenhou normalmente a sua função, **ainda que** com períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio», ou «a trabalhadora/requerente desempenhou normalmente a sua função **apesar dos** períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio», ou ainda «a trabalhadora/requerente desempenhou normalmente a sua função **não obstante** os períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio».

**2.35.** Façamos agora o mesmo exercício, mas com a expressão antónima: «A trabalhadora/requerente desempenhou normalmente a sua função **descontando os** períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio». O mesmo seria dizer que «a trabalhadora/requerente desempenhou normalmente a sua função, **subtraídos os** períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio». E também: «A trabalhadora/requerente desempenhou normalmente a sua função **desconsiderando os** períodos de ausência prolongados, sobretudo no último triénio».

**2.36.** Tanto pela via do significado literal da expressão, como através do recurso aos seus sinónimos, e mesmo aos seus antónimos, sempre se conclui que os períodos de ausência prolongados foram tidos em conta na avaliação de desempenho da trabalhadora/requerente, não se antevendo aqui – portanto - qualquer discriminação em função da parentalidade.

**2.37.** Para completar a análise do caso concreto resta considerar o efeito que o conteúdo das queixas anteriores da trabalhadora/requerente teve no seu desempenho profissional: Será que o facto de ter sido discriminada em função do sexo (ao não ter sido promovida, em prol de um colega do sexo oposto), a que acresce não lhe ter sido atribuído o horário flexível para acompanhar a filha menor de 12 anos, podem ser considerados motivos justificativos do seu decréscimo de Melhoria Contínua e de Produtividade, enformando – por esta via – uma discriminação indireta?

**2.38.** O CT refere, no artigo 23.º («Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação»), que se considera discriminação indireta «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» - cf. n.º 1, alínea b).

**2.39.** Ora, o facto da trabalhadora/requerente ter desempenhado, durante anos, funções correspondentes a categoria profissional (e respetivo vencimento) superiores àquela para a qual foi contratada, acrescido da circunstância de ter de cumprir um horário que lhe dificultava a conciliação com a vida familiar afiguram-se-nos suscetíveis de colocá-la «numa posição de desvantagem» comparativamente com outros/as colegas, consubstanciando uma discriminação indireta em função da parentalidade, proibida por lei nos termos do artigo 25.º do CT, com a consequência prevista no artigo 28.º do mesmo diploma.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Recomendar à entidade empregadora ..., que cumpra o previsto nos artigos 25.º e 28.º do Código do Trabalho e, por consequência, indemnize por danos patrimoniais e não patrimoniais a trabalhadora ... nos termos gerais do direito por prática de ato discriminatório lesivo.

3.2. Solicitar à entidade empregadora ... que informe esta Comissão, no prazo máximo de cinco dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição de indemnização à trabalhadora requerente nos precisos termos em que a mesma foi solicitada.

3.3. Remeter o presente parecer à **Inspeção Geral de Finanças**, para efeitos do previsto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 de DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.**