

## PROPOSTA DE ARQUIVAMENTO

**Assunto:** Eventual discriminação remuneratória pelo exercício dos direitos de maternidade - Gozo de licenças parentais - Avaliação de desempenho

Processo n.º: 2114-QX/2024

### I – OBJETO

**1.1.** Em 11.04.2024, via correio electrónico, veio a trabalhadora ..., a exercer funções em ..., expor à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seguinte:

*“Chamo-me ..., sou trabalhadora da ... e venho desta forma apresentar queixa contra esta empresa pública.*

*1. Queixa por discriminação em função do sexo – Avaliação ano 2010*

*O sistema de avaliação na ... permite que as Mulheres fiquem prejudicadas sempre que têm filhos ou ficam de baixa por gravidez de risco.*

*Caso uma Mulher fique de baixa por gravidez de risco, juntamente com o tempo de baixa por maternidade, pode acontecer, como foi o meu caso em que tive gémeos, fiquei mais de 6 meses ausente do trabalho no mesmo ano civil.*

*As Mulheres não são avaliadas neste período, isto é, a avaliação de desempenho fica com valor zero.*

*Os Homens, pais dessas mesmas crianças, nesse mesmo período tiveram e irão ter as suas avaliações de desempenho sem qualquer agravamento.*

*No meu caso, no ano de 2010 fiquei com avaliação zero. No ano de 2019 houve valorização remuneratória com base nas avaliações dos anos anteriores na qual, naturalmente, fiquei prejudicada.*

*Esta discriminação em função do sexo tem efeitos na progressão na carreira, nas remunerações, nas pensões de velhice colocando em causa o direito à maternidade e à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.*

*São mais de 500 trabalhadores na ... dos quais 65% mulheres: ....*

*São 325 mulheres que ficaram, ou ainda irão ficar, prejudicadas nas suas carreiras.*

*É com base no n.º 2 do artigo 52º (página 19) do regulamento interno da ... – Periodicidade – que estão a aplicar a referida discriminação com base no sexo.*

*[Artigo 52º*

*Periodicidade*

- 1. A avaliação do desempenho tem periodicidade anual.*
- 2. A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior, não sendo aplicável para períodos de desempenho inferiores a 6 (seis) meses.*
- 3. Para efeitos do disposto no número anterior a ... define, anualmente, sob proposta da área funcional responsável pelos recursos humanos, a calendarização das acções para cumprimento do processo de avaliação de desempenho, fixando as datas para:*
  - a) Apresentação da ficha de avaliação aos respectivos avaliadores para validação;*
  - b) Apresentação da ficha de avaliação para aprovação do Conselho de Administração, após validação pelo avaliador;*
  - c) Aprovação da ficha de avaliação em reunião do Conselho de Administração;*
  - d) Realização da entrevista de Avaliação Final relativa ao ano civil anterior e de Planeamento da avaliação do ano civil em curso;*
  - e) Preenchimento pelos avaliadores das fichas de avaliação.*
- 2. Até ao dia 30 de Abril do ano seguinte ao que se reporta a avaliação, o Conselho de Administração homologa da avaliação dos trabalhadores da ....]*

*Várias trabalhadoras mulheres, de forma individual, apresentaram queixa junto do diretor de RH, sem sucesso.*

*Solicito a intervenção da CITE junto da ... de forma a corrigir esta situação de desigualdade por ter ficado sem avaliação do ano 2010 com zero e consequente implicação de valorização salarial."*

**1.2.** Por CAR, em 17.04.2024, foi a entidade empregadora notificada do conteúdo da comunicação supratranscrita, tendo sido indicado o seguinte:

*"(...)*

*Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de março, solicita-se à entidade empregadora ... que, no prazo de dez dias úteis, se pronuncie sobre o que tiver por conveniente para a apreciação da situação em apreço, juntando toda a informação/documentação considerada pertinente para a análise do presente processo.*

*(...)"*

**1.3.** Por correio electrónico, em 06.05.2024, pronunciou-se a entidade empregadora nos seguintes termos:

*"Assunto: Dra. ...- Queixa sobre discriminação*

*Na sequência do vosso ofício S-CITE-5990/2024, de 12.04.2024, com a referência CITEQX/2114/2024, relativo ao assunto em epígrafe e que nos permitimos anexas, informamos que procedemos a uma cuidada análise do mesmo.*

*A trabalhadora não foi de facto avaliada em 2010, uma vez que, de acordo com o regulamento em vigor na altura (não o mencionado pela trabalhadora) tal não seria aplicável para períodos cumulativos de desempenho inferiores a 6 meses.*

*De todo o modo, e conforme a documentação que a própria trabalhadora facultou à CITE juntamente com a sua queixa, é fácil perceber que, ao contrário do que afirma a trabalhadora, esta não foi de modo algum prejudicada, uma vez que a nota que teve no ano da avaliação de 2010 foi equivalente a nota 3 aquando das valorizações e acréscimos remuneratórios*

*decorrentes da avaliação do desempenho.*

*Nesse contexto, cumpre informar que a ... em momento algum assumiu práticas ou comportamentos discriminatórios ou de assédio relativamente a esta trabalhadora ou aliás a qualquer outro trabalhador.*

*Rejeitando em absoluto a queixa da trabalhadora e esperando ter contribuído para o esclarecimento da situação, colocamo-nos ao dispor de V. Ex.<sup>a</sup> para qualquer esclarecimento adicional.*

*Com os melhores cumprimentos."*

**1.4.** Em 09.05.2024, via correio electrónico, foi a trabalhadora notificada da pronúncia daquela entidade empregadora, tendo sido solicitado o seguinte:

*"(...) Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de março, e para a boa decisão da causa, solicita-se a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que se pronuncie, caso pretenda, sobre o que tiver por conveniente quanto à pronúncia da entidade empregadora ... - ..., designadamente quanto à avaliação de desempenho individual obtida em 2009 ou obtida no ano imediatamente anterior ao ano do gozo das licenças parentais. (...)"*

**1.5.** Por correio electrónico, em 13.05.2024, a trabalhadora vem, assim, referir o seguinte:

*"Exma. Senhora Presidente da CITE. ...,  
Bom dia,*

*Em resposta ao v/ ofício s-cite-7372/2024 de 09-05-2024 com referência CITE-QX/2114/2024 sobre o contraditório da ... quero referir que:*

*Em 2010 não fui avaliada. Apenas em 2019, no âmbito da comunicação dos pontos acumulados por avaliação de desempenho para efeitos de valorização remuneratória (Artigo 136.º do Decreto-Lei de Execução Orçamental) foi atribuída a nota de 3 (BOM) para todos os*

*trabalhadores que não tinham avaliações entre os anos 2010 e 2017. A avaliação de 2010 aconteceu no âmbito desta valorização salarial, caso contrário não teria sido avaliada de todo.*

*Tive uma avaliação em 2010 de BOM e se fosse substituída a nota por MUITO BOM, à partida, não teria impacto na valorização remuneratória. No entanto, caso tivesse sido avaliada nos anos 2015 e 2016, sabendo que trabalhei imenso, com deslocações mensais por todo o país numa altura que tinha filhos pequenos abdicando da minha vida familiar e dormindo fora de casa várias vezes, enquanto que outros trabalhadores tiveram as suas habituais avaliações, poderia sim ter impacto na dita valorização remuneratória.*

*Fui informada que a ausência por Gravidez não é uma falta comum ao trabalho. Por isso, a gravidez e a amamentação não podem nem devem ser motivo para baixarem a média das últimas avaliações das mulheres da ....*

*Então e as trabalhadoras mulheres que habitualmente têm avaliações de 4 (Muito Bom) ou 5 (Excelente) ficam sem avaliação, ou com apenas nota Bom?*

*Uma sugestão de boas práticas seria manter a melhor nota dos últimos 3 anos, como referência para avaliar este casos. Desta forma a ... estará a contribuir para a proteção da gravidez e da natalidade em Portugal.*

*Na ótica da política de boas práticas empresariais (na linha de acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nomeadamente o nº 5 da Igualdade de Género e das práticas ESG, matéria sobre a qual a ... está a promover capacitação às Empresas de Portugal) seria importante para a ... reformular todas as situações, existentes ou futuras, de todas as mulheres que não foram avaliadas devidamente por motivos de gravidez ou amamentação, e respetiva atualização da valorização remuneratória.*

*Não encontrei a avaliação de 2009.*

*Também no âmbito das boas práticas empresariais, sugiro à ... que as avaliações fiquem disponíveis e de fácil acesso aos trabalhadores, evitando ter que recorrer ao departamento de recursos humanos para as obter.*

*Ficarei disponível para qualquer esclarecimento adicional."*

**1.6.** Conforme comunicado previamente à trabalhadora por correio electrónico em 12.04.2024, a parte da queixa apresentada relativa à ausência de avaliação de desempenho respeitante aos anos de 2015 e 2016 encontra-se fora do âmbito de competências da CITE porquanto, de acordo com os documentos apresentados, a mesma não resulta, quer do gozo de licenças parentais, quer de reflexo de qualquer tratamento discriminatório em função do sexo.

**1.7.** Do processo constam ainda os seguintes documentos, com relevância para a presente análise:

- Ordem de Serviço nº 16/2018, sob o assunto "*Descongelamento de valorizações remuneratórias decorrentes da Avaliação do Desempenho*";
- Mensagem de correio electrónico, de 16.01.2019, dirigida à trabalhadora, sob o assunto "*Comunicação dos pontos acumulados por avaliação de desempenho para efeitos de valorização remuneratória (Artigo 136º do Decreto-Lei de Execução Orçamental)*".

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

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

O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a) e f) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

**2.5.** O artigo 141.º do Tratado da União Europeia consagra o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor e constitui um importante aspeto do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

**2.6.** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 59º e 68º que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda o direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia.

**2.7.** A nível infraconstitucional, o Código do Trabalho, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e pela Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, materializa os princípios e normas que regulam a proteção da parentalidade - artigos 33º a 65º. Tais normativos são também aplicáveis ao vínculo de trabalho em funções públicas nos termos do art.º 4º, n.º1, e), do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

**2.8.** Com efeito, preconiza o artigo 35.º, n.º1, alíneas a), d), g) e o), do CT, que a proteção na parentalidade se concretiza através da atribuição do direito à licença em situação de risco clínico durante a gravidez, à licença parental, em qualquer das modalidades, à licença parental complementar, em qualquer das modalidades, e à licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, respectivamente.

**2.9.** E ainda, nos termos das alíneas a), d) e f), do n.º 1, do artigo 65.º do Código do Trabalho, as ausências ao trabalho resultantes de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença parental, em qualquer das modalidades, e licença parental complementar em qualquer das modalidades, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

**2.10.** Por outro lado, dispõe o art.º 35º-A, do CT, aditado pela Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, o seguinte:



“Artigo 35.º-A

*Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade*

*1 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.*

*2 - Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.”*

**2.11.** Finalmente, dispõe ainda o art.º 25º, nºs 6 e 7, do CT, o seguinte, alterado pela Lei nº 13/2023, de 3 de Abril:

*“6 - O disposto no número anterior é aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.*

*7 - São ainda consideradas práticas discriminatórias, nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.”*

### **Analiseamos,**

**2.12.** A trabalhadora ... indica não ter obtido avaliação de desempenho no ano de 2010 por motivo de gozo de licença por risco clínico durante a gravidez e licença parental inicial, sendo que em 2019, por ocasião das valorizações remuneratórias aplicáveis, terá por isso sido prejudicada.

**2.13.** A entidade empregadora refere que a ausência de avaliação se deve ao regulamento interno em vigor à data (em que a avaliação não era aplicável a períodos cumulativos de desempenho inferiores a 6 meses), indicando, contudo, que aquando das valorizações remuneratórias ocorridas em 2019, tal ausência de avaliação resultou na equivalência à nota “Bom”, correspondente a um ponto para efeitos de valorização remuneratória, pelo que a trabalhadora não foi, assim, prejudicada na progressão da carreira.

**2.14.** Assim, em primeiro lugar cumpre referir que dispunha o art.º 65º, nº1, a) e c), do Código do Trabalho, na versão em vigor à data de 2010 (Lei n.º 105/2009, de 14/09), o seguinte, à semelhança da versão actual:

“Artigo 65.º

*Regime de licenças, faltas e dispensas*

**1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:**

**a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;**

*b) Licença por interrupção de gravidez;*

**c) Licença parental, em qualquer das modalidades;**

*d) Licença por adopção;*

*e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;*

*f) Falta para assistência a filho;*

*g) Falta para assistência a neto;*

*h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;*

*i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;*

*j) Dispensa para avaliação para adopção.*

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

3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

**7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4."**

**2.15.** Dispunha igualmente o art.º 31º, do Código do Trabalho, na versão em vigor em 2010, o seguinte, em redacção igual à actual:

“Artigo 31.º

*Igualdade de condições de trabalho*

1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

**4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.**

5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5.”

**2.16.** A este propósito, veja-se em recente acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proc. n.º ..., de 28.04.2021, em que, citando a decisão de 1ª instância, é referido que “(...) **o legislador é claro ao pretender que seja considerada como prestação efectiva do trabalho o gozo de licença parental.** A excepção no corpo do artigo referente à retribuição respeita apenas ao montante mensal que é pago, que deixa de ser suportado pelo empregador e passa a ser suportado pela Segurança Social. **No mais o comando da lei é claro ao pretender uma equiparação plena. Nessa medida não poderá a entidade empregadora considerar o gozo da licença parental como um incumprimento do dever de assiduidade**”; e continua, referindo que “É por ser um valor social eminente que justifica a atribuição à parentalidade de um tratamento especial

e positivamente diferenciador do regime das respectivas ausências, garantindo que **delas não resulte a perda de qualquer benefício para o trabalhador e a sua violação seja tipificada como contra-ordenação** (art.º 65.º, n.º 1, al. c) do CT)."

**2.17.** Nestes termos, conclui-se que deveria a entidade empregadora em causa ter procedido à avaliação de desempenho da trabalhadora no ano de 2010, ano em que se encontrou no gozo daquelas licenças parentais, uma vez que as ausências delas resultantes são consideradas como prestação efectiva de trabalho, tudo em conformidade com o disposto no regulamento interno em vigor, pois a trabalhadora tinha em 2010, nestes termos, períodos cumulativos de desempenho superiores a seis meses.

Tal equiparação a prestação efectiva de trabalho resulta da clara intenção do legislador, igualmente presente na redacção actual do art.º 65º, nº1, do Código do Trabalho, que visa impedir que trabalhadoras e trabalhadores que gozem licenças parentais venham a ser prejudicados por esse motivo no que toca a vários aspectos da relação laboral, nomeadamente antiguidade e progressão na carreira profissional, sendo que algumas dessas licenças não só são de gozo obrigatório, como a licença por risco clínico durante a gravidez apenas pode ser gozada por mulheres trabalhadoras. Ora, caso o legislador não tivesse estipulado tal ficção jurídica nestes termos, abrir-se-ia a porta a um tratamento discriminatório não só em função da parentalidade, como também em função do sexo.

É de realçar ainda, a este propósito, o reforço daquela intenção inequívoca do legislador ao introduzir posteriormente, com a Lei nº 90/2019, de 4 de Setembro, o art.º 35º-A, do Código do Trabalho, que dispõe o seguinte:

*"Artigo 35.º-A*

*Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade*  
*1 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.*

*2 - Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira."*

**2.18.** Sem prejuízo do exposto, verifica-se todavia que a irregularidade decorrente da ausência de avaliação de desempenho no ano de 2010 acabou, a final, por ser sanada em 2019, porquanto nos termos da Ordem de Serviço nº 16/2018 relativa ao descongelamento de valorizações remuneratórias decorrentes da Avaliação do Desempenho dos trabalhadores da ..., aquela ausência resultou na atribuição de um ponto, à semelhança do que sucedeu com trabalhadores avaliados que haviam obtido em 2010 nota superior a 3 e inferior a 4, correspondente à notação de "Bom", numa escala quantitativa de 0 a 5 (sendo que a nota máxima "Excelente", correspondente a 5, não terá sido atribuída a nenhum trabalhador no período 2010-2017, conforme decorre do ponto 1, f), da O.S. em causa). A conversão em pontos nestes termos foi comunicada à trabalhadora, por correio electrónico em 16.01.2019.

Ora, não havendo elementos que permitam apurar qual a avaliação de desempenho obtida pela trabalhadora em 2009, i.e., no ano imediatamente anterior ao ano do gozo das licenças parentais, conforme informação prestada pela mesma e que decorre da comunicação da conversão em pontos, não é possível, por falta de elementos comparativos, afirmar com segurança que aquela terá sido, a final, prejudicada pelo gozo das licenças parentais. O mesmo é dizer que, caso a trabalhadora não tivesse gozado tais licenças, poderia perfeitamente ver o seu desempenho avaliado em 2010 com nota de "Bom", à semelhança, de resto, com a avaliação de desempenho do ano subsequente (2011), resultando igualmente na atribuição de um ponto para efeitos de valorização remuneratória. Nada no processo permite afirmar, com segurança, que caso a trabalhadora tivesse sido avaliada em conformidade com o disposto no art.º 65º, nº1, do Código do Trabalho, teria tido a notação de "Muito Bom", correspondente a dois pontos para efeitos de valorização remuneratória.

**2.19.** Face ao exposto, ainda que se tenha verificado uma irregularidade praticada pela entidade empregadora em 2010, materializada na ausência de avaliação de desempenho relativa ao ano em que a trabalhadora se encontrava no gozo de licença por risco clínico durante a gravidez e licença parental inicial, afigura-se que, decorridos cerca de 9 anos, a mesma veio, a final, a ser sanada por outra via e cujo resultado material, no caso *sub judice*, e por falta de elementos comparativos, não permite concluir com segurança pela verificação de indícios de discriminação em função da parentalidade e conseqüente prejuízo para a progressão na carreira profissional.

**2.20.** Tal não obsta a que, nos termos do art.º 2º, do DL n.º 76/2012, de 26 de Março, a CITE recomende à entidade empregadora em causa que em situações de ausência de avaliação de desempenho respeitante a períodos em que as trabalhadoras e os trabalhadores se encontraram, ou se venham a encontrar, no gozo de licenças parentais, presentes e futuras, proceda em conformidade com o disposto no art.º 65º, nº1, do Código do Trabalho, bem como com o seu próprio regulamento interno de avaliação de desempenho, designadamente considerando tais ausências como prestação efectiva de trabalho, obviando assim a eventuais práticas discriminatórias em função da parentalidade e em função do sexo.

### **III – CONCLUSÃO**

#### **Face ao que antecede, a CITE delibera:**

**3.1.** O arquivamento do Processo n.º 2114-QX/2024, por não se afigurarem existentes, no caso concreto, indícios de prática discriminatória em função da parentalidade, dando-se conhecimento do mesmo à trabalhadora e à entidade empregadora.

**3.2.** Sem prejuízo, recomendar à entidade empregadora ... - ... que em situações de ausência de avaliação de desempenho respeitante a períodos em que as

trabalhadoras e os trabalhadores se encontraram no gozo de licenças parentais, tal como em situações futuras que venham a ocorrer, proceda em conformidade com o disposto no art.º 65º, nº1, do Código do Trabalho, bem como com o seu próprio regulamento interno de avaliação de desempenho, designadamente considerando tais ausências como prestação efectiva de trabalho, obviando assim a eventuais práticas discriminatórias em função da parentalidade e em função do sexo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE MAIO DE 2024.**