

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 2368/24.4T8PNF.P1

Relator: SÍLVIA SARAIVA

Sessão: 16 Junho 2025

Número: RP202506162368/24.4T8PNF.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PROCEDENTE. ALTERADA S SENTENÇA.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

DOENÇA PROLONGADA

Sumário

I - Da análise do corpo e das conclusões do recurso de apelação, verifica-se que o Recorrente indica os pontos de facto que considera incorretamente julgados.

II - Uma avaliação de desempenho que penalize um trabalhador por ausências significativas devidas a doença prolongada levanta sérias questões de discriminação. O Tribunal de Justiça da União Europeia tem reiteradamente afirmado que a discriminação em razão da deficiência inclui situações de doença grave e de longa duração.

III - A transição de doença natural para a doença profissional, sem qualquer interrupção temporal, não altera o facto de que as ausências são justificadas e inerentes à condição de saúde do Recorrente.

(Sumário do Acórdão elaborado pela sua relatora nos termos do disposto no artigo 663.º, n.º 7, do Código de Processo Civil)

Texto Integral

Processo n.º 2368/24.4T8PNF.P1

Origem: Comarca do Porto Este, Juízo do Trabalho de Penafiel - ...

(secção social)

Relatora: Juíza Desembargadora Sílvia Gil Saraiva

Adjuntos: Juiz Desembargador Nelson Nunes Fernandes

Juíza Desembargadora Teresa Sá Lopes

*

Recorrente: AA

Recorrida: CTT - Correios de Portugal, S.A.

*

Sumário:

.....
.....
.....

*

Acordam os Juízes subscritores deste acórdão da quarta secção, social, do Tribunal da Relação do Porto:

I - RELATÓRIO:

AA (Autor) intentou contra CTT - Correios de Portugal, S.A. (Ré), a presente ação declarativa de condenação, sob a forma de processo comum, peticionando o seguinte:

- A revisão da sua avaliação de desempenho referente ao ano de 2020, em conformidade com o n.º 7 da Cláusula 68.º do Acordo de Empresa (AECTT);
- Consequente, requer a revogação da avaliação atribuída e a sua substituição pelo nível de “Desempenho Adequado - 1 ponto”, com as inerentes consequências legais.

Em síntese, o Autor alegou que a entrada em vigor do AE2008, publicado no BTE n.º 14 de 15.04.2008, e as subsequentes alterações, implicaram uma

mudança no sistema de progressão salarial. Antigamente, beneficiava de um sistema de “antiguidade na letra”, que foi substituído por um sistema de “pontos de desempenho”.

Mais concretamente, o Autor refere que, no início de maio de 2020, começou a padecer de fortes dores no ombro esquerdo e na coluna, que o imobilizavam e impediram de trabalhar. Após o período de baixa médica por doença natural, o Autor ficou de baixa por doença profissional incapacitante para o exercício da sua atividade. Assim, desde 11 de maio de 2020 até 9 de março de 2021, o Autor esteve incapacitado de exercer a sua atividade profissional devido a doença profissional, ou seja, uma doença adquirida ou desencadeada em decorrência das suas condições de trabalho.

No decurso de 2021, foi efetuada a avaliação de desempenho do Autor relativa ao ano 2020, tendo-lhe sido atribuída a pontuação de 2.2, o que resultou em 0 pontos para efeitos de progressão salarial. Na ótica do Autor, esta avaliação viola o disposto no n.º 7 da Cláusula 68.º do AECTT, uma vez que, durante o ano de 2020, o Autor apenas prestou a sua atividade sob a autoridade e direção da Ré por um curto período de tempo (cerca de 4 meses), o que, considera, não é suficiente para uma avaliação justa de qualquer trabalhador.

A Ré contestou a ação, alegando que a avaliação de desempenho impugnada se deveu, em parte e exclusivamente, aos comportamentos demonstrados pelo Autor nos meses que antecederam a baixa médica por doença profissional. A Ré sustenta que a avaliação foi realizada de modo estritamente objetivo, automatizado e em conformidade com o processo avaliativo a que todos os demais trabalhadores da empresa foram sujeitos.

Adicionalmente, a Ré argumenta que o segmento do n.º 7 da Cláusula 68.ª do AE/CTT, que se refere a um “período que não permite a avaliação anual de desempenho”, não se encontra definido nem balizado em momento algum. Pelo contrário, surge como um conceito indeterminado, que permite à entidade empregadora uma análise casuística para aferir a existência ou não de elementos suficientes para proceder à avaliação.

Com o despacho saneador foi identificado o objeto do litígio e enunciados os temas da prova. O valor da ação foi fixado em € 5.000,01.

Após a realização da audiência final, foi proferida sentença datada de 26 de dezembro de 2024, cuja decisão (dispositivo) concluiu o seguinte:

«Nos termos e com os fundamentos suprarreferidos, julgo a presente ação improcedente e, em consequência, absolvo a R. de todo o peticionado pelo A.

Custas pelo A., sem prejuízo da isenção de custas de que o mesmo goza - cfr. artºs 1º, nºs 1 e 2, alínea a), do C.P.T., 527º, nºs 1 e 2, do C.P.C., e 4º, nº 1, alínea h), do R.C.P.

Registe e notifique.» (Fim da transcrição)

Desta sentença interpôs o Autor, recurso de apelação visando a sua revogação.

Termina as suas alegações com as seguintes conclusões:

«a. A douta sentença fez, salvo o devido respeito por melhor opinião, uma incorreta apreciação da prova, na medida em que deveria ter dado como provado a matéria alegada no artigo 19º da p i, em especial o que consta do documento 7 - «a RMN mostra alterações degenerativas da C3 a C6-C7 e hérnia discal C6-C7 esquerda. As alterações degenerativas são muito mais acentuadas do que se deveria esperar num doente de 45 anos o que é causado pela sua atividade profissional.

b. Se o Acordo de Empresa CTT Correios de Portugal, publicado no BTE nº 48/2020, de 29 de dezembro, com as alterações de 08 de fevereiro, prevê na sua cláusula 68º, nº 7 que «as ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado», é porque pretende acautelar uma avaliação mínima garantida sempre que nessas situações de doença profissional ou acidente o tempo de trabalho efetivo não permitiu uma avaliação.

c. É certo que a referida cláusula não nos diz qual o período de tempo que considera razoável para que seja possível ocorrer essa avaliação de forma justa e equitativa.

d. A avaliação está estruturada para um ano de trabalho, ou melhor 11 meses de trabalho efetivo, significa isso que se num mês o trabalhador não deu o seu melhor, tem mais 10 meses para recuperar esse pior desempenho.

e. No caso dos autos, em que o trabalhador apenas trabalha cerca de metade do tempo, sendo que parte desse tempo já o foi com sintomas da doença profissional que, contudo por questões burocráticas e administrativas foi

registada por doença natural, é óbvio que o seu desempenho profissional, nesse período de tempo, não pode ter sido o adequado para uma boa avaliação, e o tempo de trabalho que lhe restava também não foi suficiente para recuperar a eventual deficiente avaliação, dado o pouco tempo de trabalho que lhe restava até ao final do ano. Isto é, enquanto os demais trabalhadores correm a maratona para serem avaliados, o recorrente corre os 500 m lesionado.

f. O sentido da norma é nestes casos garantir ao trabalhador uma avaliação mínima, e é isso que o recorrente pretende, que o Tribunal a quo lhe reconheça, por ser esse o sentido do AE, nomeadamente da cláusula 68^a, n.º 7.» (Fim da transcrição)

A Ré apresentou contra-alegações ao recurso interposto pelo Recorrente, pugnano pela manutenção do decidido.

*

A Meritíssima Juíza *a quo* admitiu o recurso interposto como de apelação, com subida imediata, nos próprios autos e com efeito meramente devolutivo.

*

Recebidos os autos o Exmo. Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer referindo não se descortinar quaisquer interesses de ordem pública ou social inerentes à jurisdição laboral que imponham pronúncia do Ministério Público, tanto mais que considerou bem fundamentada a sentença recorrida tanto ao nível da decisão da matéria de facto como na sua subsunção ao Direito.

*

Admitido o recurso neste tribunal e colhidos os vistos, cumpre decidir.

*

II - Questões a decidir:

O objeto do recurso é definido pelas conclusões do recorrente [artigos 635.º, n.º3 e 4, e 639.º, n.ºs 1 e 3, ambos do Código de Processo Civil, ex vi, artigo 1.º, n.º 2, alínea b), do Código de Processo do Trabalho], por ordem lógica e

sem prejuízo da apreciação de questões de conhecimento oficioso e da indagação, interpretação e aplicação das regras de direito (artigo 5.º, n.º 3, do Código de Processo Civil), observado que seja, quando necessário, o disposto no artigo 3.º, n.º 3, do Código de Processo Civil.

As questões a decidir são as seguintes:

A- Da impugnação da matéria de facto dada como provada:

· Aditar à matéria de facto o artigo 19.º da petição inicial, com base no que consta do documento n.º 7;

B- Do erro na aplicação do direito:

· Errada interpretação da Cláusula 68.º, n.º 7, do Acordo de Empresa CTT Correios de Portugal, publicado no BTE n.º 48/2020, de 29 de dezembro, com as alterações de 08 de fevereiro.

*

III- FUNDAMENTOS DE FACTO:

Matéria de facto dada como provada em primeira instância^[1]

1. O A. foi contratado a termo certo pela R. a 14.04.1998, tornando-se trabalhador com vínculo efetivo a 02.11.2000.

2. O A. desempenha a sua atividade sob a autoridade e direção da R., exercendo as funções correspondentes à categoria profissional de carteiro (CRT) e o grau de qualificação II, no CDP

3. A 11.05.2020, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.ª BB passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença natural, por um período inicial de 12 dias, de 11.05.2020 a 22.05.2020.

4. A 25.05.2020, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., o médico Dr. CC passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença natural, por um período de prorrogação de 20 dias, de 23.05.2020 a 11.06.2020.

5. A 15.06.2020, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.ª BB passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho,

por doença natural, por um período de prorrogação de 30 dias, de 12.06.2020 a 11.07.2020.

6. Após o A. ter realizado uma RMN (ressonância magnética nuclear) cervical, a médica Dr.^a BB efetuou, no dia 18.06.2020, a participação obrigatória a que alude o artº 142º, da Lei nº 98/2009, de 04.09.

7. A 14.07.2020, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.^a BB passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença profissional, por um período inicial de 1 dia, de 12.07.2020 a 12.07.2020.

8. A 14.07.2020, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.^a BB passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença profissional, por um período de prorrogação de 30 dias, de 13.07.2020 a 11.08.2020.

9. A 11.08.2020, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.^a BB passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença profissional, por um período de prorrogação de 30 dias, de 12.08.2020 a 10.09.2020.

10. A 11.09.2020, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.^a BB passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença profissional, por um período de prorrogação de 30 dias, de 11.09.2020 a 10.10.2020.

11. A 12.10.2020, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.^a BB passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença profissional, por um período de prorrogação de 30 dias, de 11.10.2020 a 09.11.2020.

12. A 10.11.2020, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.^a BB passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença profissional, por um período de prorrogação de 30 dias, de 10.11.2020 a 09.12.2020.

13. A 07.12.2020, após consulta médica no "A..., E.P.E.", a médica Dr.^a DD passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença profissional, por um período de prorrogação de 30 dias, de 10.12.2020 a 08.01.2021.

- 14.** A 11.01.2021, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.^a BB passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença profissional, por um período de prorrogação de 30 dias, de 09.01.2021 a 07.02.2021.
- 15.** A 08.02.2021, após consulta médica no ACES B. ... - USF ..., a médica Dr.^a EE passou ao A. um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, por doença profissional, por um período de prorrogação de 30 dias, de 08.02.2021 a 09.03.2021.
- 16.** Desde 11.05.2020 até 09.03.2021, o A. esteve incapacitado de exercer a sua atividade profissional.
- 17.** A avaliação de desempenho insuficiente corresponde a uma avaliação entre 1,0 pontos e 2,4 pontos; a avaliação de desempenho adequado corresponde a uma avaliação entre 2,5 pontos e 3,4 pontos; a avaliação de desempenho relevante corresponde a uma avaliação entre 3,5 pontos e 4,4 pontos; e a avaliação de desempenho superior corresponde a uma avaliação entre 4,5 pontos e 5,0 pontos.
- 18.** No decurso de 2021 foi efetuada a avaliação de desempenho do A., relativa ao ano 2020, tendo-lhe sido atribuída a pontuação de 2,2, somando assim 0 pontos para a progressão salarial.
- 19.** Em maio de 2020, o A. encontrava-se na Posição de Referência P6.
- 20.** No ano de 2020, o A. exerceu a sua atividade profissional apenas desde 01.01.2020 a 10.05.2020.
- 21.** Assim que lhe foi entregue a avaliação, em outubro de 2021, o A. efetuou reclamação hierárquica para o Chefe do GDCP ..., com os seguintes fundamentos: “1º Nos termos do disposto da cláusula 68ª, nº 1 «A progressão salarial dos trabalhadores do quadro permanente constante do Anexo IV faz-se para as posições de referência nele previstas, tendo por base o mérito do trabalhador e o seu tempo de serviço, após a obtenção pelo trabalhador do número de ponto fixado para o efeito» 2º O número 2 da mesma cláusula dispõe: «A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério: Al. a) Desempenho adequado _ 1 ponto». 3º O número 7 estipula o seguinte: «As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado» 4º Que o mesmo é dizer que para efeitos de

pontuação na avaliação lhe confere 1 ponto. 5º O trabalhador reclamante preenche os requisitos de facto e direito supra referidos, pois entrou em baixa, por doença profissional, em 10 de maio de 2020, que se prolongou para além do final do ano de 2020, como tal a sua ausência ao serviço não permite a sua avaliação anual de desempenho, devendo ser-lhe atribuída, de forma automática, o nível de “Desempenho adequado _ 1 ponto” (...). ”.

22. O A. formulou, junto da ACT, um pedido de intervenção inspetiva, ao qual foi atribuído o nº ...93, referindo, para além do mais, que “foi prejudicado no processo de avaliação desempenho 2020, existente na empresa CTT”.

23. O A. foi contactado pela R., via “Tou CTT”, sendo que a R. referiu, para além do mais, que “nos anos 2020, 2021 e 2022 foi avaliado com os resultados que a seguir se indicam, porquanto, apesar da sua ausência por acidente de trabalho, havia elementos suficientes para proceder à respetiva avaliação”.

24. À data de 22.08.2024, o A. estava na Posição de Referência P7, detendo já 0,3 pontos para efeitos de progressão salarial para a Posição de Referência P8.

25. O Acordo de Empresa CTT Correios de Portugal é aplicável ao A.

26. O A. encontra-se filiado no sindicato “SICTTEXPT”.

27. A avaliação de desempenho realizada em cada ano é relativa à prestação do trabalhador avaliado no ano anterior.

28. A avaliação anual de desempenho está dividida em duas componentes: uma relativa aos comportamentos do trabalhador avaliado e outra relativa ao cumprimento de objetivos fixados pela R.

29. A componente relativa aos comportamentos do trabalhador avaliado é preenchida pelo chefe do trabalhador avaliado, sendo que cada trabalhador avaliado é pontuado de 1 a 5 - onde 1 é “Insuficiente” - raramente demonstrou os comportamentos requeridos -, 2 é “A desenvolver” - demonstrou os comportamentos requeridos, ainda que de forma irregular e não consistente; 3 é “Corresponde às expectativas” - demonstrou de forma regular e consistente os comportamentos requeridos; 4 é “Supera as expectativas” - superou, com frequência, os comportamentos requeridos, e 5 é “Excecional” - superou consistentemente todos os comportamentos - em cinco categorias distintas no âmbito das atividades operacionais: Excelência, Cliente, Confiança, Entusiamo e Inovação.

30. Face à sua prestação no ano de 2020, o A. foi avaliado, na componente relativa aos comportamentos do trabalhador avaliado, com uma pontuação média global de 2,4 pontos, pois foram-lhe atribuídos 2 pontos na categoria Excelência, 2 pontos na categoria Cliente, 3 pontos na categoria Confiança, 3 pontos na categoria Entusiasmo e 2 pontos na categoria Inovação.

31. A componente relativa ao cumprimento de objetivos fixados pela R. não é preenchida pelo chefe do trabalhador avaliado e engloba 2 categorias: Objetivos CTT e Objetivos Direção / Departamento / Funcional.

32. A categoria Objetivos Direção / Departamento / Funcional inclui o objetivo Ausências (individual) OPR, o qual apenas diz respeito ao trabalhador avaliado e no âmbito do qual mais de 6 ausências por ano correspondem ao patamar mais inferior de tal objetivo.

33. O A. esteve ausente ao serviço desde 11.05.2020 até 09.03.2021.

34. Face à sua prestação no ano de 2020, o A. foi avaliado, na componente relativa ao cumprimento de objetivos fixados pela R., com uma pontuação média global de 1,99 pontos.

35. Face à sua prestação no ano de 2020, o A. foi avaliado com uma avaliação final de 2,2 pontos.

36. O A. encontra-se na Posição de Referência P7 desde 25.01.2024, sendo que, antes da avaliação relativa ao ano de 2023, tinha 4,8 pontos acumulados e a avaliação relativa ao ano de 2023 conferiu-lhe 1,5 pontos, por desempenho superior.

*

Matéria de facto dada como não provada em primeira instância

*

FACTOS NÃO PROVADOS

1º- No início de maio de 2020 o A. começou a sentir fortes dores no ombro esquerdo e na coluna, que o imobilizavam e impediam de trabalhar.

2º- A médica concluiu que «a RMN efetuada mostra alterações degenerativas da C3 a C6-C7 e hérnia discal C6-C7 esquerda. As alterações degenerativas são muito mais acentuadas do que se deveria esperar num doente de 45 anos o que é causado pela sua atividade profissional.».

3º- Este facto levou ao preenchimento por parte da sobredita médica da participação obrigatória/parecer clínico, para proteção na doença profissional.

4º- Por motivos de doença profissional.

5º- Somando 2.6 pontos.

6º- Existe uma diretiva interna que determina que o trabalhador tem que prestar atividade pelo mínimo de 06 meses, período que se considera adequado para que se possa efetuar a avaliação anual de desempenho.

7º- Na ausência de resposta.

8º- Com vista a ser efetuada uma nova avaliação e atribuído 1 ponto, nos termos do AECTT.

9º- No decorrer da fase de instrução por parte da ACT.

10º- Porquanto demonstrou os comportamentos requeridos, de acordo com os parâmetros de cada categoria, pese embora, na sua maioria, não de uma forma regular e consistente.

11º- A outra componente da avaliação, relacionada com os objetivos preestabelecidos em cada ano pelos CTT (ii), engloba três subcategorias: a) Objetivos CTT, que impactam todos os trabalhadores; b) Objetivos de Direção/ Departamento/Função, destinados a todos os trabalhadores aí incluídos; e c) Objetivos Individuais, estes sim relacionados somente com o trabalhador avaliado.

12º- Já não é levada a cabo por superior hierárquico, mas sim de forma objetiva com recurso a sistema informático concebido para o efeito.

13º- As duas primeiras subcategorias (a) e b)) têm em consideração, não o desempenho do trabalhador/avaliado de forma autónoma, mas sim, respetivamente, as metas atingidas conjuntamente pela equipa CTT num todo para aquele ano e, em concreto quanto aos carteiros, os resultados obtidos

para a sua categoria no âmbito do Centro de Distribuição Postal em que o trabalhador/ avaliado está inserido.

14º- Bem como, o contributo do trabalhador para o desempenho das equipas a que pertence e da organização como um todo.

15º- Ao abrigo da terceira subcategoria (c)), todos os trabalhadores no ano de 2020 foram avaliados pelo cumprimento, ou não, de um único objetivo individual relacionado com a Assiduidade e com as Ausências, ainda que justificadas, ao trabalho.

16º- A avaliação do A. relativa ao ano de 2020 sempre seria aquela, ou seja, a de 2,2, ainda que o mesmo não tivesse estado ausente parte significativa desse ano de 2020.

17º- Porquanto se deveu, em parte, exclusivamente aos comportamentos por si demonstrados ao longo dos meses que antecederam a baixa médica por motivo de doença profissional.

*

Da impugnação da decisão de facto:

Os Ónus do Recorrente na Impugnação da Matéria de Facto

Nos termos do n.º 1 do artigo 640.º, do Código de Processo Civil, o Recorrente tem o dever de delimitar o âmbito do recurso, indicando os segmentos da decisão que considera erróneos e especificando a decisão que, no seu entender, deveria ter sido proferida [alíneas a) e c) do n.º 1].

Adicionalmente, deve **fundamentar, de forma concludente, as razões da sua discordância**, analisando criticamente os meios probatórios constantes dos autos ou da gravação que, na sua perspetiva, justifiquem uma decisão diferente [alínea b) do n.º 1]. Embora estas exigências se refiram à fundamentação do recurso, não se impõe ao recorrente a reprodução integral, nas conclusões, de tudo o que alegou sobre os requisitos previstos no artigo 640.º, n.ºs 1 e 2, do CPC.

Tratando-se de recurso sobre a impugnação da decisão relativa à matéria de facto, as conclusões devem indicar os pontos de facto que se consideram incorretamente julgados e que se pretende ver alterados. ^[2] O Supremo Tribunal de Justiça tem afirmado que, na verificação do cumprimento dos ónus

de alegação previstos no artigo 640.º, os aspetos de **formais** devem ser modelados em função dos **princípios da proporcionalidade e da razoabilidade**^[3]. (negrito nosso)

A Impugnação da Decisão de Facto

A impugnação da decisão de facto não se esgota com a mera discordância do Recorrente face ao decidido, expressa de forma imprecisa, genérica ou descontextualizada, nem na simples reprodução parcial e descontextualizada de excertos de depoimentos. É o apelante, ao impugnar a decisão sobre a matéria de facto, quem se encontra em melhores condições para indicar, fundamentadamente, os eventuais erros de julgamento a esse nível.

Como refere Ana Luísa Geraldes^[4], a prova de um facto, por regra, não resulta de um só depoimento ou de parte dele, mas da **conjugação e análise crítica de todos os meios de prova produzidos**, ponderados globalmente, segundo as regras da lógica, da experiência e, se aplicável, da ciência.

Neste contexto de apreciação global e crítica da prova produzida: *«mostra-se facilmente compreensível que se reclame da parte do recorrente a explicitação da sua discordância fundada nos concretos meios probatórios ou pontos de facto que considera incorretamente julgados, ónus que não se compadece com a mera alusão a depoimentos parcelares e sincopados, sem indicação concreta das insuficiências, discrepâncias ou deficiências da apreciação da prova produzida, em confronto com o resultado que pelo Tribunal foi declarado.»*
(Fim da transcrição)

Impõe-se, portanto, o confronto desses elementos com os restantes que fundamentaram a convicção do Tribunal (e que constam da motivação da decisão), recorrendo-se, se necessário, às demais provas produzidas e documentadas, apontando eventuais disparidades, contradições ou incorreções que afetem a decisão recorrida.

Papel do Tribunal da Relação na Reapreciação da Prova

É hoje jurisprudência pacífica que o objetivo da segunda instância, na apreciação de facto, não é a mera repetição do julgamento, mas sim a deteção e correção de erros de julgamento concretos, específicos, claramente indicados e fundamentados - cfr. o n.º 1, do artigo 662.º, do Código de Processo Civil.

Descarta-se, assim, a tese de que a modificação da decisão sobre a matéria de facto só possa ocorrer em casos de erro manifesto na apreciação dos meios probatórios, ou de que o Tribunal da Relação, tendo em conta os princípios da imediação e da oralidade, não possa contrariar o juízo formulado em 1.^a instância relativamente a meios de prova que foram objeto de livre apreciação.

Princípio da Livre Apreciação da Prova

No nosso ordenamento jurídico vigora o princípio da livre apreciação da prova, ou da livre convicção, segundo o qual o Tribunal aprecia livremente as provas sem qualquer hierarquização pré-estabelecida e fixa a matéria de facto em sintonia com a convicção formada acerca de cada facto controvertido.

Note-se, ainda, o princípio a observar em casos de dúvida, consagrado no artigo 414.º do Código de Processo Civil, segundo o qual: «*a dúvida sobre a realidade de um facto e sobre a repartição do ónus da prova resolve-se contra a parte a quem o facto aproveita.*»

Sem prejuízo da relevância de tais princípios e sem olvidar que o Juiz de 1.^a instância se encontra, pela imediação com a produção da prova, em condições particularmente favoráveis para a apreciação da matéria de facto (condições que, em regra, não se repetem em sede de julgamento no Tribunal da Relação), não há dúvidas de que a opção legislativa consagrada no citado n.º1, do artigo 662.º [e, ainda, nas alíneas a) e b) do n.º 2 do mesmo preceito legal] aponta no sentido de o Tribunal da Relação assumir-se:

«(...) Como verdadeiro tribunal de instância e, por isso, desde que, dentro dos seus poderes de livre apreciação dos meios de prova, encontre motivo para tal, deve introduzir as modificações que se justificarem (...), fica claro que a Relação tem **autonomia decisória** competindo-lhe formar e formular a sua própria convicção, mediante a reapreciação dos meios de prova indicados pelas partes ou daqueles que se mostrem acessíveis e com observância do princípio do dispositivo no que concerne à identificação dos pontos de discórdia.»^[5] (Fim da transcrição e negrito nosso)

Contudo, como sublinha Ana Luísa Geraldes^[6], em «*caso de dúvida, face a depoimentos contraditórios entre si e à fragilidade da prova produzida*^[7], *deverá prevalecer a decisão proferida pela 1.^a instância, em observância dos princípios da imediação, da oralidade e da livre apreciação da prova, com a consequente improcedência do recurso nesta parte.*» (Fim da transcrição). Mais à frente remata: «*O que o controlo de facto em sede de recurso não pode*

fazer é, sem mais, e infundadamente, aniquilar a livre apreciação da prova do julgador construída dialeticamente na base dos referidos princípios da imediação e da oralidade.» (Fim da transcrição)

Isto significa que, na reapreciação da prova em 2.^a instância, não se procura obter uma nova (e diferente) convicção a todo o custo, mas sim **verificar se a convicção expressa pelo Tribunal a quo tem suporte razoável**, à luz das regras da experiência comum e da lógica, considerando os elementos probatórios constantes dos autos, e aferir, assim, se houve erro de julgamento na apreciação da prova e na decisão sobre a matéria de facto.

É necessário, em qualquer caso, que os elementos de prova se revelem inequívocos no sentido pretendido pelo Recorrente, impondo, dessa forma, uma decisão diferente da proferida pelo tribunal recorrido – artigo 640.^o, n.^o 1, alínea b), parte final, do Código de Processo Civil.

Assim, compete ao Tribunal da Relação reapreciar as provas em que se baseou a parte impugnada da decisão, tendo em conta o conteúdo das alegações do Recorrente e Recorrido, sem prejuízo de oficiosamente, **considerar quaisquer outros elementos probatórios que tenham fundamentado a decisão sobre os pontos da matéria de facto impugnados**. Isto enquadra-se no princípio da livre apreciação da prova pelo julgador, previsto no artigo 607.^o, n.^o 5, do Código de Processo Civil.

Segundo Miguel Teixeira de Sousa^[8]: *«Algumas das provas que permitem o julgamento da matéria de facto controvertida e a generalidade daquelas que são produzidas na audiência final (...), estão sujeitas à livre apreciação do Tribunal (...). Esta apreciação baseia-se na prudente convicção do Tribunal sobre a prova produzida (art.^o 655.^o, n.^o 1), ou seja, as regras da ciência e do raciocínio e em máximas da experiência”.*» (Fim da transcrição)

Em suma, para que a decisão da 1.^a instância seja alterada, é necessário averiguar se ocorreu alguma anomalia na formação da respetiva “convicção”, designadamente, se na formação da convicção do julgador de 1.^a instância, expressa nas respostas dadas aos factos, foram violadas regras que lhe deviam ter sido subjacentes, nomeadamente as **regras da experiência comum, da ciência e da lógica**, a conformidade com os **meios probatórios produzidos**, ou com outros **factos dados como assentes**.

Não obstante, e apesar de a apreciação em primeira instância ser construída com recurso à imediação e à oralidade, tal não impede à «*Relação de formar a sua própria convicção, no gozo pleno do princípio da livre apreciação das*

provas, tal como a 1.ª instância, sem estar de modo algum limitada pela convicção que serviu de base à decisão recorrida (...). Dito de outra forma, impõe-se à Relação que analise criticamente as provas indicadas em fundamento da impugnação, de modo a apreciar a sua convicção autónoma, que deve ser devidamente fundamentada.»^[9] (Fim da transcrição)

Contudo, importa referir que, no contexto do julgamento da matéria de facto, seja ao nível da 1.ª instância, seja na sua reapreciação no Tribunal da Relação, a reconstrução dos factos não persegue uma verdade absoluta ou uma certeza naturalística (própria de outros ramos das ciências), mas sim **um grau de certeza empírica e histórica, baseado numa elevada probabilidade.**

Como salienta Manuel de Andrade: «*a prova não é certeza lógica, mas tão-só um alto grau de probabilidade, suficiente para as necessidades práticas da vida (certeza histórico-empírica).*»^[10] (Fim da transcrição)

Apreciação dos Pontos Concretos

Feito este enquadramento, cumpre aferir quais os pontos concretos que devem ser apreciados por este Tribunal:

O Recorrente requer que seja aditada à matéria de facto o por si alegado no artigo 19.º da petição inicial, ou seja, solicita que seja **dado por provado o facto considerado não provado sob o ponto 2:**

“A médica concluiu que «a RMN efetuada mostra alterações degenerativas da C3 a C6-C7 e hérnia discal C6-C7 esquerda. As alterações degenerativas são muito mais acentuadas do que se deveria esperar num doente de 45 anos o que é causado pela sua atividade profissional.”

Ora, esta factualidade tinha sido impugnada pela Recorrida em sede de contestação. Da análise efetuada ao documento n.º 7 junto com a petição inicial, intitulado relatório médico, verifica-se que nele não consta aposta qualquer assinatura. Tal facto, por si só, é suficiente para abalar a sua força probatória, desde logo, por se desconhecer a quem imputar a sua autoria.

Por assim ser, e sem necessidade de se tecerem quaisquer outras considerações, **indefere-se o solicitado.**

Por esses motivos, julga-se **totalmente improcedente a impugnação da matéria de facto.**

*

IV - FUNDAMENTOS DE DIREITO:

A sentença recorrida fundamenta a sua decisão nos seguintes pontos:

I - Se a avaliação anual de desempenho do Autor no ano de 2020 deve ser substituída por uma avaliação cujo resultado seja “Desempenho Adequado”:

- Aplicabilidade do Acordo de Empresa: É aplicável o “Acordo de Empresa entre os CTT - Correios de Portugal, S.A - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e texto consolidado”, publicado no BTE n.º 27.º - 1.ª Série, de 22.07.2018, e posteriores revisões.
- Interpretação da Cláusula 68.º, n.º 7, do AE: A referida Cláusula estipula que as ausências do trabalhador ao serviço só são consideradas, para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado, quando motivadas por acidente de trabalho ou doença profissional e, simultaneamente, não permitam, face ao período durante o qual se verificaram, que o trabalhador seja avaliado no âmbito da avaliação anual de desempenho.
- Período de Ausência por Doença Profissional: As ausências do Autor por motivo de doença profissional ocorreram apenas entre 12.07.2020 e 31.12.2020.
- Inviabilidade da Substituição da Avaliação: Conclui-se que não é viável inferir que tais ausências impediram a avaliação do Autor em 2020. O ano de 2020 teve 366 dias, dos quais 193 dias (de 01.01.2020 a 11.07.2020) foram de atividade e 173 dias (de 12.07.2020 a 31.12.2020) corresponderam ao período de ausência por doença profissional.

Por conseguinte, a sentença determina que a avaliação anual de desempenho do Autor relativa ao ano de 2020 não deve ser substituída por uma avaliação cujo resultado seja “Desempenho Adequado”.

*

Análise da Solução Jurídica Adotada

Passamos agora a analisar a correção da solução jurídica adotada, antecipando, desde já, a nossa discordância com a mesma.

O Acordo de Empresa Aplicável

Não subsistem dúvidas de que, ao caso em apreço, é aplicável o Acordo de Empresa entre os CTT - Correios de Portugal, S.A - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e texto consolidado (doravante, apenas AE/CTT). Este acordo foi publicado no BTE n.º 27.º - 1.ª Série, de 22.07.2018, e sofreu posteriores revisões.

A questão em litígio, conforme alegado por ambas as partes, prende-se com o disposto na Cláusula 68.ª, n.º 7, do AE/CTT. O texto consolidado mais recente deste acordo foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 21, de 8 de junho de 2023, e as suas últimas alterações foram publicadas no BTE n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

Em suma, o Recorrente solicita, com base no 7.º da mencionada Cláusula 68.ª que a sua avaliação de desempenho relativa ao ano de 2020 seja **revista**. Pede, especificadamente, a revogação da avaliação final atribuída (2.2., que equivale a 0 pontos) e a sua substituição pelo nível de “desempenho adequado”, o que implicaria a atribuição automática de 1 ponto, considerando o regime de progressão salarial em vigor.

A referida Cláusula 68.ª n.º 7, tem a seguinte redação:

“As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.”

Dos factos apurados, extrai-se que o Recorrente esteve de **baixa por doença natural** entre 11 de maio de 2020 a 11 de julho de 2020 [cfr. os factos provados sob os pontos 3) a 7)] e por **doença profissional** de 12.07.2020 a 09.03.2021 [cfr. os factos provados nos pontos provados de 7) a 16)].

Impacto das Faltas Justificadas e Suspensão do Contrato

Nos termos do artigo 255.º, n.º 1, do Código do Trabalho (2009) [\[11\]](#):

“A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte”. A regra geral, portanto, é a não afetação de direitos. Ora, a progressão salarial e uma avaliação de desempenho justa são, inequivocamente, direitos dos trabalhadores.

Além disso, conforme o artigo 296.º, n.º 1, o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador, que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente por doença, implica a suspensão do contrato de trabalho.

É certo que, durante a suspensão do contrato, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho – cfr. artigo 295.º, n.º 1.

Assim, é inquestionável que, no ano de 2020, o Recorrente apenas esteve ao serviço efetivo da Recorrida no período compreendido entre 1 de janeiro de 2020 e 10 de maio de 2020, ou seja, durante **131** dias, estando o seu contrato de trabalho suspenso por motivo de doença no restante período.

O Direito à Igualdade e Não Discriminação

Dispõe o artigo 24.º, n.º 1 (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho):

*“O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreiras 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.”* (negrito nosso)

É hoje inegável que a **igualdade e não discriminação** constituem pilares do ideal democrático. Conforme sublinha [Guilherme Dray](#)^[12], trata-se de um tema de cidadania **atual e essencial** para a afirmação da liberdade dos cidadãos.

Os artigos 24.º e seguintes proíbem a discriminação em geral, abrangendo expressamente as razões de saúde, como a doença. Esta proibição reflete o princípio da igualdade previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

No ordenamento jurídico português, a discriminação assume duas formas distintas, ambas proibidas.

A **discriminação direta**, definida na alínea a), do n.º 1, no artigo 23.º, manifesta-se de forma clara. Ocorre quando, **em virtude de um fator de discriminação** (o que implica a sua conjugação com o disposto no artigo 24.º, n.º 1), uma pessoa é sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa numa situação comparável.

Por sua vez, a **discriminação indireta** encontra a sua definição na alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º. Consiste numa disposição, critério ou prática **aparentemente neutra** que, no entanto, é suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras. Tal situação só será lícita caso essa disposição, critério ou prática seja **objetivamente justificada por um fim legítimo e os meios** para o alcançar sejam adequados e necessários.

O artigo 25.º, n.º 1, consagra de forma expressa a **proibição de discriminação**, estipulando que:

“O empregador não pode praticar qualquer discriminação direta, ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.”

Conforme as palavras de Guilherme Dray^[13]:

«O que está em causa, na proscrição da discriminação, não é a diferenciação em si mesma, mas sim a ausência de razoabilidade da sua motivação e a ausência de motivos que a justifiquem. As diferenciações motivadas por razões que se prendem com as convicções religiosas ou partidárias, o sexo, a raça ou a ascendência, entre outros, não são aceitáveis, porque são atentatórias da dignidade humana e põem em causa a referida ideia de cidadania no trabalho. Em todo o caso, admite-se que o princípio da igualdade, na aludida vertente de proscrição de comportamentos discriminatórios, deve operar de forma aberta e dinâmica, obedecendo aos elementos materiais fornecidos pelo caso

concreto e variando de intensidade em função do maior ou menor grau de desequilíbrio negocial entre as partes envolvidas.

(...)

O apuramento da prática discriminatória deve realizar-se casuisticamente, segundo juízos de razoabilidade, atendendo à finalidade e aos motivos que determinaram a atuação do empregador e segundo critérios de adequação e de proporcionalidade.» (Fim da transcrição)

O artigo 25.º, n.º 5, consagra uma regra crucial em matéria de prova: a **inversão do ónus da prova** nas alegações de práticas discriminatórias. Este regime afasta-se, assim, da regra geral de prova estabelecida no artigo 342.º do Código Civil:

“Cabe a quem alega a discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.”

Isto significa que, uma vez provada a existência dos factos que integram um dos fatores característicos da discriminação, presume-se, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º, que a discriminação ocorreu com base nesse fundamento. Esta presunção legal inverte o nexos causal quanto ao ónus da prova, recaindo sobre o empregador o dever de demonstrar que não houve discriminação.

Como sublinha [Guilherme Dray](#)^[14], a adoção desta regra de inversão do ónus da prova deve-se ao facto de as regras gerais se revelarem “*claramente insuficientes*” neste domínio. Esta opção legislativa está em linha com o previsto no artigo 10.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro.

É importante notar que estes conceitos **estão sedimentados e amplamente acolhidos na Diretiva 2000/78/CE**, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, **proibindo a discriminação, nomeadamente com base na deficiência.**

Além disso, o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** reforça a importância da igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho. Este pilar estabelece que, independentemente do género, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, todos têm direito a

tratamento igualitário e iguais oportunidades no emprego, proteção social, educação e acesso a bens e serviços disponíveis ao público.

O Conceito de Deficiência e a Não Discriminação no Contexto Europeu

Embora o conceito de “deficiência” não esteja explicitamente definido no Código do Trabalho Português nem na Diretiva 2000/78/CE, este foi consagrado na **Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, adotada em 30 de março de 2007 e ratificada por Portugal em 30 de julho de 2009:

Artigo 1.º estipula que:

“(…)

§

As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros.”

Em 2009, a União Europeia também subscreveu esta Convenção, o que implica que a Diretiva 2000/78/CE deve ser interpretada à luz da mesma.

Inicialmente, o Tribunal de Justiça da União Europeia não considerava as doenças crónicas como integrantes do conceito de “deficiência” para os efeitos da Diretiva 2000/78/CE (veja-se, o caso “Chacón Navas”, C-13/05, de 11 de julho de 2006^[15]).

No entanto, a adesão da União Europeia à Convenção da ONU alterou significativamente o seu entendimento. Veja-se, nesse sentido, o Acórdão apensos “HK Danmark” e “Ring/Gdanks”, C-335/11 e C-337/11, de 11 de abril de 2013^[16], e o Acórdão FOA (C-354/13), de 18 de dezembro de 2014^[17].

1. **Acórdão Chacón Navas** (C-13/05): Este foi um dos Acórdãos mais importantes do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a matéria. Embora inicialmente tenha sido interpretado de forma restritiva, o Tribunal clarificou, subsequentemente, que o conceito de “deficiência” abrange uma limitação que resulta, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas e que dificulta a participação da pessoa em causa na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores, desde que essa limitação seja de longa duração. Uma doença prolongada que impede

o trabalhador de desempenhar as suas funções por um período significativo pode, portanto, enquadrar-se neste conceito.

2. Acórdão HK Danmark (C-335/11 e C-337/11): Nesses casos, o Tribunal de Justiça da União Europeia reafirmou que o conceito de "deficiência" nos termos da Diretiva 2000/78/CE, deve ser interpretado de forma a incluir uma doença curável ou incurável se essa doença implicar uma limitação, resultante nomeadamente de lesões físicas, mentais ou psíquicas, que, em interação com diversas barreiras, possa obstar à plena e efetiva participação da pessoa em causa na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores, e a duração dessa limitação não for de curta duração. Este ponto é crucial, pois as ausências prolongadas por doença (mesmo que curável, mas de longa duração) podem ser vistas como uma limitação que impede a participação plena.

3. Acórdão FOA (C-354/13), de 18 de dezembro de 2014: Este acórdão reforça a interpretação do conceito de "deficiência" estabelecida em casos anteriores (como o *Chacón Navas* e *HK Danmark*), alargando-o a condições como a obesidade, desde que preencham os critérios de limitação duradoura e impeditiva da participação profissional. Se a obesidade de um trabalhador causar tais limitações, qualquer tratamento desfavorável (incluindo despedimento ou avaliação de desempenho negativa) direta ou indiretamente ligado a essa condição pode ser considerado discriminatório em razão da deficiência.

Discriminação por Doença Prolongada: A Perspetiva do Tribunal de Justiça da União Europeia

A ideia central do Tribunal de Justiça da União Europeia é que a **discriminação não se limita a pessoas com deficiências permanentes e reconhecidas**. Vai mais além, estendendo-se a situações de **doença prolongada que resultam numa limitação da capacidade de trabalho e interação com o ambiente laboral**.

Penalizar um trabalhador por estar doente, especialmente quando as ausências são justificadas e prolongadas, é suscetível de ser considerado discriminatório

A base para considerar uma avaliação negativa, decorrente de ausências prolongadas por doença, como discriminatória, reside na interpretação alargada do conceito de "deficiência" pelo Tribunal de Justiça da União Europeia. Se a doença provocar uma limitação duradoura e impeditiva da

participação profissional, a pessoa é encarada como deficiente para efeitos da Diretiva 2000/78/CE.

Neste cenário, qualquer tratamento desfavorável - incluindo uma avaliação de desempenho negativa que possa impedir a progressão na carreira, levar a bónus menores, ou até ao despedimento -, sem que tenham sido consideradas as adaptações razoáveis ou sem uma justificação objetiva e proporcionada, pode ser considerado **discriminação direta ou indireta em razão da deficiência**.

Em suma, o Tribunal de Justiça da União Europeia tem interpretado o conceito de “deficiência” de forma ampla, abrangendo situações de doença de longa duração que impeçam o trabalhador de participar plena e efetivamente na vida profissional em condições de igualdade com os outros.

Aliás, o atual n.º 7, do citado artigo 25.º, na redação introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, embora não aplicável ao caso em apreço (dado que os factos ocorreram antes da sua entrada em vigor, cfr. o n.º 1 do artigo 35.º do referido diploma legal - Aplicação no tempo), é expresso ao referir:

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

Análise do Caso Concreto:

Voltemos ao caso em análise. O Recorrente esteve ausente por doença por um período significativo do ano de 2020 (11 de maio a 31 de dezembro).

1. Período de Doença Natural (11 de maio a 11 de julho):

Embora esta fase inicial não configure formalmente uma “doença profissional”, trata-se de uma **ausência justificada por doença**. Tanto o Código do Trabalho português quer a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia protegem trabalhadores com ausências prolongadas por motivos de saúde. O Tribunal *a quo* não podia, por conseguinte, simplesmente desconsiderar a baixa do trabalhador neste período.

2. Período de Doença Profissional (a partir de 12 de julho):

Para este período, é claro que a cláusula do Acordo de Empresa é **diretamente aplicável**. Se o trabalhador esteve ausente por doença

profissional, a sua avaliação para efeitos de progressão salarial deve ser considerada como "desempenho adequado". Ignorar esta Cláusula constitui uma violação direta do Acordo de Empresa.

3. No ano de 2020: o Recorrente foi avaliado, na componente relativa ao cumprimento de objetivos fixados pela Recorrida, com uma pontuação média global de 1,99 pontos [cfr. o facto provado em 34)].

Em nossa opinião, a transição de doença natural para a doença profissional, sem qualquer interrupção temporal, não altera o facto de que as ausências são justificadas e inerentes à condição de saúde do Recorrente.

É inelutável que uma avaliação de desempenho que penalize um trabalhador por ausências significativas devidas a doença prolongada levanta **sérias questões de discriminação**. Como já referido, o Tribunal de Justiça da União Europeia tem reiteradamente afirmado que a discriminação em razão da deficiência inclui situações de doença grave e de longa duração.

Se a avaliação negativa resultar em prejuízo para o trabalhador (por exemplo, na progressão na carreira, atribuição de bónus, ou até na manutenção do emprego), e se a razão subjacente for a sua condição de saúde, tal conduta constituiria uma **discriminação indireta ou mesmo direta**. As ausências por doença, sendo justificadas, não podem ser automaticamente equiparadas a um baixo desempenho ou falta de produtividade.

Acresce que o n.º 7 da Cláusula 68.º do referido Acordo de Empresa, **reforça a posição do Recorrente**. Com efeito, esta Cláusula, ao equiparar essas ausências a um desempenho adequado para efeitos de progressão salarial, visa precisamente **evitar que o trabalhador seja prejudicado na sua carreira e remuneração devido a uma condição de saúde decorrente do trabalho**.

Esta Cláusula atua como um **mecanismo anti discriminatório**, de proteção contra a discriminação indireta. Garante que o trabalhador não seja penalizado pela impossibilidade de prestação de trabalho efetivo e que essas ausências não sejam um entrave à sua progressão salarial.

E está perfeitamente alinhada com os princípios do direito da União Europeia e as interpretações do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a proibição de discriminação por deficiência ou doença de longa duração. Reflete a ideia de que a entidade empregadora ("CTT") não pode penalizar o trabalhador por

uma condição de saúde que o impede de trabalhar, especialmente quando essa condição está ligada à própria atividade profissional.

Avaliar o Recorrente com base em apenas 4 meses e 10 dias de trabalho efetivo, ignorando mais de 7 meses de baixa médica, resulta numa avaliação **sem fundamento e distorcida**, que não reflete o seu desempenho normal e anual.

A decisão da Recorrida de não atribuir ao Recorrente um “desempenho adequado” para efeitos de progressão salarial em 2020 configura uma forma de **discriminação indireta**, e viola o n.º 7 da Cláusula 68.ª do Acordo de Empresa.

Em suma, a doença prolongada do Recorrente (transição de doença natural para a doença profissional, sem qualquer interrupção temporal), ao impedi-lo de ter um desempenho normal durante aquele ano, torna essa decisão **inválida por ser discriminatória**.

Nestes termos, **concede-se provimento ao recurso de apelação**.

*

V. DECISÃO:

*

Pelo exposto, os Juízes Desembargadores da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto acordam:

I) Em julgar **totalmente improcedente** a impugnação da matéria de facto.

II) Em julgar no mais **totalmente procedente** o recurso interposto pelo Recorrente e, conseqüentemente, condenar a Recorrida a:

· **Revogar a avaliação de desempenho** atribuída ao Autor referente ao ano de 2020,

· Proceder à **substituição dessa avaliação pelo nível de “Desempenho Adequado - 1 ponto”**, com as inerentes conseqüências legais.

As custas, em ambas as instâncias, ficam à cargo da **Recorrida** [em sede de recurso de apelação, a taxa de justiça é devida conforme a tabela I-B anexa ao

Regulamento Custas Processuais (cfr. artigo 7.º, n.º 2 do Regulamento Custas Processuais)].

Valor do recurso: o da ação (artigo 12.º, n.º 2 do Regulamento Custas Processuais).

Notifique e registe.

Porto, 16 de junho de 2025

Sílvia Gil Saraiva (Relatora)

Nelson Nunes Fernandes (1.º Adjunto)

Teresa Sá Lopes (2.ª Adjunta)

[1] Objeto de transcrição - os factos postos em causa pela Recorrente estão destacados a negrito (*e os não provado em itálico*).

[2] Cf., neste sentido, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 03.12.2015 (relator: Melo Lima), Processo n.º 3217/12.12.1TTLSB.L1.S1, disponível in www.dgsi.pt, e o n.º 12/2023 (relatora: Ana Resende), Processo n.º 8344/17.6T8STB.E1-A.S1 (Recurso para Uniformização de Jurisprudência), publicado no Diário da República n.º 220/2023, I Série, de 13-11-2023, pp. 44.º a 65.º, com a declaração de retificação n.º 35/2023, publicado no Diário da República, I Série, de 28.11.2023, que uniformizou a jurisprudência nestes termos: «*Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 640.º do Código de Processo Civil, o Recorrente que impugna a decisão sobre a matéria de facto não está vinculado a indicar nas conclusões a decisão alternativa pretendida, desde que a mesma resulte, de forma inequívoca, das alegações.*». Contudo, da leitura da fundamentação depreende-se que, para cumprir os ónus legais, o Recorrente terá sempre de alegar e levar para as conclusões, sob pena de rejeição do recurso, a indicação dos concretos pontos facto que considera incorretamente julgados, conforme o estabelecido na alínea a), do n.º 1, do artigo 640.º do Código de Processo Civil.

[3] Cf., neste sentido, por todos. GERALDES, António Abrantes, PIMENTA, Paulo, e SOUSA, Luís Filipe Pires de, op. citada, p. 822.º, e ainda os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça nele mencionados: de 18.01.2022, Processo n.º 701/19 (relatora: Maria João Vaz Tomé); de 06.05.2021, Processo n.º 618/18 (relator: Nuno Pinto Oliveira); de

11.02.2021, Processo n.º 4279/17 (relatora: Maria da Graça Trigo); de 12.07.2018, Processo n.º 167/11 (relator: Ferreira Pinto) e de 21.03.2018, Processo n.º 5074/15 (relator: Ferreira Pinto), todos disponíveis in www.dgsi.pt.

[4] GERALDES, Ana Luísa, “Impugnação e Reapreciação da Decisão da Matéria de Facto”, in “Estudos em Homenagem ao Professor Doutor José Lebre de Freitas”, I volume, pág. 589 e sgs.

[5] Cf., neste sentido, por todos, GERALDES, António Abrantes, op. cit., pág. 334; e, ainda, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24.09.2013, Processo n.º 1965/04.TBSTB.E1.S1 (relator: Azevedo Ramos), disponível in www.dgsi.pt, comentado por SOUSA, Teixeira, nos Cad. De Direito Privado, n.º 44, pp. 29.º e sgs. ou, ainda, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18.05.2017, Processo n.º 5164/07.0TLSB-B.L1.S1 (relatora: Ana Luísa Geraldes), também disponível in www.dgsi.pt.

[6] Cf., neste sentido, por todos, GERALDES, Ana Luísa, op. cit. Pp. 509.º e 610.º.

[7] Nota: a qual tem de ser reanalisada pela Relação mediante a audição dos respetivos registos fonográficos.

[8] SOUSA, Miguel Teixeira, in “Estudos sobre o novo Código de Processo Civil”, Edições Almedina, S.A, p. 347.º

[9] Cf., neste sentido, SOUSA, Luís Filipe, “Prova Testemunhal”, Edições Almedina, S.A, p. 389.º

[10] ANDRADE, Manuel, in “Noções Elementares de Processo Civil”, 1979, pág. 192; no mesmo sentido, vide, ainda, VARELA, Antunes, in “Manual de Processo Civil”, 2ª edição, pág. 435-436. Dizendo este último Professor: «*A prova visa apenas, de acordo com os critérios de razoabilidade essenciais à aplicação prática do Direito, criar no espírito do julgador um estado de convicção, assente na certeza relativa do facto*» (Fim da transcrição)

[11] Diploma legal a que iremos fazendo referência, sem menção diversa - vide, o artigo 7.º, n.º 1, do diploma preambular da Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro.

[12] DRAY, Guilherme, in “Direito do Trabalho e Cidadania”, 2022, Edições Almedina, S.A, p. 119.º e 120.

[13] GRAY, Guilherme, in “Direito do Trabalho e cidadania”, 2022, Edições Almedina, S.A., p. 132.º

[14] In op. supracitada p. 142.º

[15] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A62005CJ0013>

[\[16\] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62011CJ0335](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62011CJ0335)

[\[17\]https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62013CJ0354&qid=1749207186226](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62013CJ0354&qid=1749207186226)