

## PARECER N.º 26/CITE/2004

**Assunto:** Não pagamento de prémio de produtividade por motivo de gozo de licença por maternidade

Processo n.º 27/2004

### I – OBJECTO

**1.1.** O Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas (SINQUIFA) comunicou à CITE, em 07/01/03, que a ... não pagou à trabalhadora ... o prémio de produtividade referente ao primeiro semestre de 2002.

Refere o Sindicato que o motivo invocado para o não pagamento do prémio foi apenas a falta de assiduidade da trabalhadora em virtude de esta ter gozado os 120 dias de licença por maternidade, dado que satisfaz todos os restantes critérios previstos para a atribuição do referido prémio.

**1.2.** Em 17/01/03, a CITE solicitou à ... que esclarecesse a situação acima descrita.

**1.3.** Em resposta, a empresa informou o seguinte:

*“1) O prémio de produtividade que esta empresa paga semestralmente à generalidade dos seus trabalhadores depende da verificação cumulativa de dois requisitos a saber:*

- a) Obter um resultado positivo na avaliação de desempenho feita pelas hierarquias;*
- b) Efectiva prestação de trabalho em pelo menos metade do período do semestre em causa.*

*2) O não pagamento à trabalhadora ... do prémio referente ao primeiro semestre de 2002, não foi motivada por razões de sexo.”*

**1.4.** Em 26/06/03, o SINQUIFA comunicou à CITE que a empresa também não pagou à trabalhadora o prémio de produtividade relativo ao segundo semestre de 2002, bem como os aumentos salariais atribuídos para o ano de 2003.

**1.5.** Em Julho de 2003, foi contactado o advogado da empresa, por indicação da responsável dos recursos humanos da ..., tendo em vista esclarecer a prática da empresa no que respeita à atribuição do prémio de produtividade bem como o caso concreto da trabalhadora ....

Foi apenas possível um primeiro contacto com o referido advogado, em 15/07/03, tendo resultado infrutíferas as subsequentes tentativas de o contactar.

Foi, deste modo, enviado novo ofício à ... solicitando diversos dados relativos ao prémio de produtividade, designadamente, o respectivo regulamento e os descontos efectuados sobre os montantes pagos.

Não foi recebida na CITE, até à presente data, qualquer resposta a esta solicitação.

- 1.6. Cumpre, pois, analisar a prática da empresa com base na legislação em vigor e nos elementos disponíveis sobre o caso concreto.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Decorre do esclarecimento dado pela ..., referido em 1.3., *supra*, que a atribuição do prémio de produtividade é feita de forma regular e periódica, pelo que se pode considerar como integrando a retribuição da trabalhadora, nos termos do n.º 2 do artigo 82.º da LCT (em vigor à data dos factos) e da alínea c) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de Setembro, na qual se mencionam expressamente os prémios de produtividade.
- 2.2. A ..., apesar de instada, não apresentou as razões que, em concreto, fundamentaram o não pagamento do prémio, referindo apenas que a sua atribuição, em geral, depende da existência de avaliação do desempenho e da efectiva prestação de trabalho em pelo menos metade do período do semestre em causa.  
É legítimo concluir, pois, que a ausência da trabalhadora por motivo de licença por maternidade foi a razão determinante do não pagamento do prémio, não obstante a empresa referir que o não pagamento à trabalhadora ... do prémio referente ao primeiro semestre de 2002 não foi motivado por razões de sexo.
- 2.3. No que respeita ao período durante o qual a trabalhadora esteve de licença por maternidade e partindo do pressuposto de que a empresa descontou para a Segurança Social sobre os montantes de prémios anteriormente pagos, não será irregular o não pagamento relativo a esse período uma vez que neste caso não existe o direito à retribuição, sendo esta substituída pelo subsídio de maternidade.

Diferentemente será o tratamento no que respeita aos períodos em que não esteve ausente.

De facto, o artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõe que a licença por maternidade não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço.

Face a esta previsão legal, não se encontra fundamento válido para o não pagamento do referido prémio, a menos que outras razões, não relacionadas com a ausência por motivo de licença por maternidade, sejam aduzidas pela empresa, o que não aconteceu.

- 2.4.** No que respeita aos aumentos salariais para 2003, dos quais a trabalhadora foi excluída, a apreciação desse facto pode fazer-se em termos idênticos aos referidos no ponto anterior.

De facto, não tendo sido apresentadas razões objectivas que fundamentem essa exclusão, resta concluir que a ausência por motivo de maternidade constituiu, também neste caso, o único motivo que a determinou.

Esta decisão da empresa contraria o disposto no n.º 2 artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, uma vez que não justifica a diferenciação retributiva deste modo praticada, a qual só poderia ocorrer se a fundamentasse em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres, o que não fez.

Acresce que, em conformidade com o disposto no n.º 4 do mesmo artigo, incumbiria à ... provar que as diferenças de remuneração originadas pela exclusão da trabalhadora dos aumentos salariais para 2003, assentaram em factor diverso do sexo.

- 2.5.** Verifica-se, assim, que a prática da empresa em ambas as situações indicia discriminação com base no sexo, no caso vertente, referente à situação de licença por maternidade, a qual, nos termos da lei, é considerada para todos os efeitos como trabalho efectivo.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** Face a todo o exposto, concluindo-se que o não pagamento pela ... do prémio de produtividade relativo ao primeiro e segundo semestres de 2002 à trabalhadora ..., bem como a não atribuição de aumento salarial em 2003, constitui uma prática discriminatória com base no sexo prevista e punida pela legislação em vigor, a CITE delibera:

- 3.2. Recomendar à referida empresa que regularize as situações acima referidas pagando à trabalhadora os montantes em dívida.
- 3.3. Enviar cópia do presente parecer à Inspeção-Geral do Trabalho tendo em vista a realização de acção inspectiva, em conformidade com o disposto no artigo 4.º da Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 7 DE JUNHO DE 2004**