

PARECER N.º 4/CITE/90

Assunto: Desconto da licença por maternidade no prémio de assiduidade - Sociedade ...

I - Introdução

Foi colocada à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a questão do desconto dos prémios às mulheres trabalhadoras sempre que estas entram na situação de licença por maternidade.

II - Noção de retribuição

De acordo com o estabelecido no artigo 82.º do Decreto-Lei n.º 49 408 de 24 de Novembro de 1969 «só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.

Até prova em contrário presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação de entidade patronal ao trabalhador».

II.1 - Noção de gratificação

O artigo 88.º do citado Decreto-Lei define o conceito de gratificações:

1 - «Não se considera retribuição as gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador».

2 - O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devida por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àqueles que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos considerar-se como elemento integrante da remuneração daquele.

O Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de Setembro no seu artigo 2.º define, também o conceito de remuneração como «toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador teve direito por força do contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração base, diuturnidades, prémio de produtividade, comissões de venda, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, trabalho em dia de descanso semanal e trabalho em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros» Embora a definição não refira os prémios de assiduidade, por aplicação analógica da Lei integram-se naquele conceito.

Assim, a noção legal de retribuição como nos ensina o Professor Monteiro Fernandes, é a seguinte:

«Conjunto de valores, pecuniários ou não, que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente, ao trabalhador, em razão da actividade por ele desempenhada, o mais rigorosamente, da disponibilidade de força de trabalho por ele oferecida».

«Ao lado da retribuição base tem vindo a generalizar-se gratificações de diversa natureza conhecidas pela mais variadas designações: subsídios de Páscoa, prémios ou gratificações de assiduidade e

outras».

«Sob a aparência de liberalidades recompensatórias que o próprio termo gratificações sugere, trata-se realmente na maioria dos casos, de prestações salariais suplementares caracterizadas por uma periodicidade distinta da do salário base. De um modo geral tratar-se-á de atribuições patrimoniais correctivas daquele salário, em cujo escalonamento cronológico se atende, simultaneamente, às épocas ou datas em que, por via de regra, trabalhador suportará um acréscimo de despesas em relação às correntes.

Tais são as gratificações ordinárias a que se reporta o n.º 2 do artigo 88.º da L.C.T. e cujo integração no cômputo global da retribuição se fundamenta, quer na obrigatoriedade, lega ou convencional, quer no seu carácter regular e permanente».

Assim é considerada retribuição normal a gratificação com carácter de regularidade e continuidade de forma a criarem no espírito do trabalhador a convicção de que é um complemento do seu vencimento.

Neste sentido também assina F Tomás Resende, em «As prestações das partes», em Ver. Est. Sociais Corp. 32.º - 26.

«As gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador, salvo quando forem devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ou quando, pela sua importância e carácter regular e permanente, devem considerar-se como elemento integrante da remuneração. Efectivamente, a estrutura fiduciária da relação de trabalho explica que a entidade patrona pague duas vezes aquilo a que não se sinta obrigada, por mero espírito de liberalidade que não convém entravar. Se, porém, as quantias pagas são importantes e regulares (devendo estas características ser apreciadas com prudente arbítrio, caso por caso), isso denuncia o cumprimento de um dever jurídico, entrando-se (ao fim de certa prática de continuidade, que corresponda a uma consolidação da situação criada, a apreciar também casuisticamente) no domínio do cumprimento de uma obrigação retributiva».

Acresce que, de acordo com o Decreto-Regulamentar n.º 12/83, de 18 de Fevereiro, com as alterações do Decreto-Regulamentar n.º 53/83, de 22 de Junho, as quantias pagas a título de prémios pagos com carácter regular e permanente, entram no cômputo da remuneração efectuando-se sobre elas o respectivo desconto para a Segurança Social.

Já decidiram, neste sentido os seguintes acórdãos:

Ac. STA de 17/10/72, Recurso 7 845

Ac. Doutrinal do STA 132.º 1802 e Apêndice ao D.G. de 4/6/74.

Ac. STA de 12/6/73, Recurso 7 997.

Ac. STA de 12/6/73, Recurso 8 002.

Neste sentido, também ensina o Dr. Abílio Neto:

«Caso a entidade patronal pague, por vezes, aquilo a que não se sinta obrigada, por mero espírito de liberalidade a título meramente eventual e destinado a compensar o melhor rendimento ou assiduidade de alguns trabalhadores, em certas ocasiões em que se impõe acelerar a produção, constituirão, uma liberalidade remuneratória, de natureza aleatória E montante variável, que não constituem objecto do contrato de trabalho e precisamente, por isso, são livremente revogáveis».

Contando que assumam um carácter transitório e excepcional, tão pouco traduzem a instituição do sistema de remuneração a prémio.

- «Ver nota 2 ao artigo 88.º - Contrato Trabalho - Dr. Abílio Neto».

III - Noção de gratificação ou prémio face a Lei 4/84 de 5 de Abril

O artigo 18.º da Lei n.º 4/84 estabelece que «as faltas ao trabalho previstas nos artigos 9.º, 10.º, 11.º e 13.º não determinam perda de quaisquer direitos, sendo considerado para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração» ou seja, as trabalhadoras mantêm os mesmos direitos nomeadamente férias, diuturnidades e aposentação.

O n.º 1 do artigo 9.º da citada Lei concede à mulher a licença por maternidade de 90 dias tendo de acordo com o seu artigo 19.º direito de:

a) Quando abrangidos pelo sistema de segurança social, a um subsídio igual à remuneração média considerada para efeitos de cálculo de subsídio de doença;

b) A remuneração, quando abrangida pelo regime de protecção social aplicável à função pública.

Esta disposição da Lei n.º 4/84, quanto ao montante do subsídio de maternidade e forma de apuramento sofreu alteração através do disposto nos artigos 9.º, 10.º e 11.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, que estabelecem:

Artigo 9.º - (Montante dos subsídios de maternidade, paternidade e adopção) - O montante diário dos subsídios de maternidade e por adopção é igual ao valor da remuneração de referência do beneficiário.

Artigo 10.º - (Remuneração de referência) - 1. A remuneração de referência a considera é definida por R,

160

em que R representa o total das remunerações registadas nos primeiros seis meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante de protecção.

Artigo 11.º - (Montante mínimo dos subsídios) - O montante diário mínimo dos subsídios de maternidade, de paternidade e por adopção não pode ser inferior a 50% do valor diária da remuneração mínima estabelecida para o respectivo sector de actividade.

IV - Conclusões

Tendo em conta:

1 - O estabelecido no n.º 2 do artigo 88.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, segundo o qual a remuneração engloba toda a prestação em dinheiro ou em espécie que o trabalhador receba com carácter de regularidade e permanência;

2 - A definição de remuneração prevista na alínea c) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro;

3 - O disposto na alínea d) do artigo 2.º do Decreto-Regulamentar n.º 12/83, de 12 de Fevereiro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Regulamentar n.º 53/8, de 22 de Junho;

4 - Que a maternidade tem em si um valor social eminente, que a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, consagra;

5.- O disposto no artigo 18.º da citada Lei n.º 4/84 segundo o qual as faltas ao trabalho por licença de

maternidade não determinam perda de quaisquer direitos, sendo considerada. para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho;

6 - Que a remuneração é substituída por um subsídio de maternidade previsto nos artigos 10.º n.º 1 e 11.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril,

A Comissão delibera: que os prémios de assiduidade referidos estão incluídos no conceito de remuneração, uma vez que, são atribuídos com carácter de regularidade e permanência não podendo as mulheres trabalhadoras ser prejudicadas por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 4 DE DEZEMBRO DE 1990