

PARECER N.º 1/CITE/96

Assunto: Não pagamento do prémio de assiduidade por motivo de maternidade - ..., S.A.

I - OBJECTO

1 - O Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas apresentou na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) uma queixa contra a empresa ... alegando que os critérios de atribuição do prémio de assiduidade instituído naquela empresa configuram uma “flagrante discriminação das mulheres trabalhadoras da ... relativamente aos seus colegas do sexo masculino”.

2 - Conforme refere o Sindicato, a empresa inclui no conceito de absentismo, para efeitos de atribuição do prémio de assiduidade, as ausências por motivo de consultas pré-natais, licenças por maternidade e ainda as ausências respeitantes à amamentação e aleitação.

Deste modo, aquele Sindicato solicita a intervenção da CITE “tendo em vista a reposição das condições de igualdade no recebimento do prémio de assiduidade”.

3 - A CITE solicitou à empresa informação sobre os critérios de atribuição do prémio de assiduidade relativamente às situações de licença por maternidade, consultas pré-natais, amamentação e aleitação.

Em resposta, a empresa refere que “tem por prática alguns extras resultantes da prestação de trabalho: prémio de produtividade e tickets restaurant”. Acrescenta que, no caso da maternidade, é a Segurança Social que efectua o pagamento correspondente ao tempo de falta.

A empresa juntou à sua resposta uma fotocópia de uma folha contendo informações para os trabalhadores sobre o prémio de assiduidade. Ali se esclarece que o prémio é concedido aos colaboradores com 0% de absentismo e consiste na atribuição de 22 senhas de refeição por cada período de processamento no montante de 225\$00 cada uma.

Todas as ausências têm repercussão na atribuição do prémio, excepto as que respeitam a férias e compensações.

4 - Verifica-se, assim, que as trabalhadoras e os trabalhadores que faltam ao trabalho nas várias situações ligadas à maternidade não preenchem o requisito de 0% de absentismo, ficando, deste modo, excluídos da atribuição do prémio de assiduidade.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1 - O Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas refere na sua queixa que a prática da empresa discrimina as mães trabalhadoras. A situação, na prática, será normalmente essa. No entanto, o exercício pleno dos direitos actualmente consagrados na lei para a paternidade terá como consequência, no caso vertente, a não atribuição do prémio de assiduidade não só à mãe, mas também ao pai trabalhador.

De facto a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações que lhe foram introduzidas através da Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, prevê diversas situações de falta ao trabalho para o pai trabalhador, incluindo o gozo de parte da licença por maternidade (art.ºs 10.º e 13.º).

2 - De qualquer forma, a questão a analisar no presente parecer é a de saber se os critérios fixados pela ... para a atribuição do prémio de assiduidade configuram ou não uma situação de discriminação com base no sexo ou, indirectamente, por referência à situação familiar do trabalhador atingido.

3 - Tendo o prémio de assiduidade como objectivo premiar os trabalhadores que não faltem ao trabalho, dir-se-ia que todos os trabalhadores com assiduidade inferior a 100% têm igual tratamento no acto em que são excluídos daquele prémio.

No entanto, o que está em causa é precisamente esclarecer se aquele "igual tratamento" conduz ou não a uma desigual situação concreta, logo de discriminação, e, desta forma, colide com o princípio da igualdade consagrado no art.º 13.º da C.R.P. e cujos contornos no domínio laboral são desenvolvidos nos art.ºs 58.º, 59.º e 68.º.

4 - De facto, o que a nossa Constituição consagra e a legislação ordinária confirma é a igualdade material e não apenas formal, o que exige que se trate por igual o que é igual e desigualmente o que é desigual.

A esta luz se deverá entender o regime especial que a lei prevê para as faltas relacionadas com a maternidade e a paternidade. Porque se trata de realidades que "constituem valores sociais eminentes" (art.º 68.º n.º 2 da C.R.P.) a lei considera algumas daquelas faltas como prestação efectiva de serviço (art.º 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a redacção dada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho).

Em suma, os trabalhadores, pelo facto de serem pais e mães, são objecto de um tratamento desigual relativamente aos restantes trabalhadores por forma a evitar que essa situação pessoal e familiar lhes cause os prejuízos que num quadro de igualdade formal, decorrente do regime geral das faltas ao trabalho, (Dec-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro), necessariamente adviriam.

Por outro lado, esta desigualdade de tratamento não é arbitrária, antes se encontra devidamente fundamentada na C.R.P., em especial no já citado art.º 68.º no qual se consagra o direito à protecção da sociedade e do Estado de que gozam os pais e as mães e se referem expressamente a garantia de realização profissional e a dispensa do trabalho por motivo de maternidade sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, aspectos importantes da relação laboral.

5 - Relativamente aos efeitos das ausências respeitantes à licença por maternidade, consultas pré-natais, amamentação e aleitação, a conclusão é linear: a lei considera-as como prestação efectiva de serviço. É o que resulta das disposições conjugadas dos art.ºs 9.º n.ºs 2 a 4, do art.º 10.º, art.º 12.º e art.º 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho.

No que se refere à aleitação, trata-se de um direito previsto na cláusula 79.^a, alínea *d*), do CCT para a indústria de material eléctrico e electrónico (dado que a lei o não contempla) na qual se dispõe:

"Reduzir de uma hora de trabalho diário para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, nem duração do período de férias, até doze meses após o parto".

Estabelece ainda a mesma cláusula que este direito se efectiva sem prejuízo de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal.

Face às normas acima referidas, as ausências em causa não podem ser incluídas no conceito de absentismo tal como é definido pela ...

Resta acrescentar que actualmente também a preparação para o parto tem o tratamento que a lei fixa para as ausências acima enumeradas dado que é uma situação equiparada a consulta pré-natal (n.º 3 do art.º 6.º do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, na redacção dada pelo Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro).

6 - Cabe referir, por último, que os trabalhadores excluídos da atribuição do prémio de assiduidade não são prejudicados apenas no que respeita à retribuição, mas também no que se relaciona com os subsídios a que tenham direito da Segurança Social.

7 - Com efeito, quanto à retribuição, convergem a doutrina e a jurisprudência no sentido de considerar os prémios de assiduidade como retribuição, dado o carácter regular e permanente com que são auferidos e o facto de serem contrapartida do

trabalho prestado, elementos consagrados no art.º 82.º da LCT.

Veja-se entre outros, os seguintes acórdãos: Ac. S.T.A. de 18/11/83 - Rec. n.º 499; Ac. S.T.A. de 17/10/72 - Rec. n.º 7845; Ac. S.T.A. de 12/6/73 - Rec. n.º 7997 e Ac. S.T.A. de 12/6/73 - Rec. n.º 8002.

Este aspecto é, aliás, suficiente para se concluir que a prática da empresa não é correcta. Conforme acima referimos, a lei equipara as faltas em questão a prestação efectiva de serviço pelo que não se poderá reconhecer a um regulamento de empresa a possibilidade de, validamente, contrariar essa disposição.

Nesta perspectiva o caso em apreço reconduz-se à mera aplicação da lei vigente.

8 - No que respeita aos subsídios pagos pela Segurança Social, o prejuízo para os trabalhadores advém do facto de eles serem calculados com base na retribuição, conforme prevê o Dec.-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e demais legislação aplicável.

A exclusão do prémio de assiduidade reflecte-se, para os trabalhadores, nos montantes a que têm direito oriundos da Segurança Social.

III - CONCLUSÕES

1 - A empresa ... atribui um prémio de assiduidade do qual estão excluídas as trabalhadoras que registem ausências ao trabalho por motivo de licença por maternidade, consultas pré-natais, amamentação e aleitação.

2 - Tal prática constitui discriminação com base no sexo dado que afecta apenas um grupo específico de trabalhadores (as mães trabalhadoras) e não a totalidade dos mesmos, sendo que essa situação tem no nosso ordenamento jurídico um tratamento especial decorrente da consagração constitucional do princípio da igualdade material.

3 - Considerando o valor social eminente da maternidade e da paternidade, a C.R.P. consagra o direito a especial protecção das trabalhadoras durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho sem perda de remuneração (n.º 3 do art.º 68.º) e o art.º 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a redacção dada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, equipara as faltas acima mencionadas a prestação efectiva de serviço.

4 - Deste modo, em consequência da referida prática discriminatória, são as mães trabalhadoras da ... prejudicadas na sua retribuição e no montante dos subsídios que recebem da Segurança Social, dado que os prémios de assiduidade são prestações incluídas no conceito de retribuição.

5 - Face ao exposto e em consonância com anteriores pareceres desta Comissão (n.ºs 4/90, 5/90, 6/90, 7/90, 4/93, 5/93 e 3/94) a CITE delibera:

- a) Recomendar à empresa a alteração dos critérios de atribuição do prémio de assiduidade por forma a que seja corrigida a situação de discriminação existente;
- b) Dar conhecimento do presente parecer à ..., ao Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas e ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE JANEIRO DE 1996