

PARECER N.º 2/CITE/2000

Assunto: Discriminação relativa ao exercício do direito de assistência à família na empresa ...
Processo n.º 45/97

I - OBJECTO

- 1.1. Em 11.12.97, a CITE recebeu uma queixa do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, sobre o assunto referido em epígrafe, relativamente à trabalhadora ..., em que aquele requer a intervenção desta Comissão.
- 1.2. Com efeito, o Sindicato refere entre outros "atropelos à lei", "a suspensão do recebimento do prémio de produtividade pelo exercício do direito de apoio à família".
- 1.3. O Sindicato acrescenta que "a trabalhadora de 17 a 21/12/96 faltou ao serviço justificadamente, para prestar assistência inadiável ao seu filho doente, conforme se demonstra pela junção do documento correspondente e de recibo correspondente ao salário".
 - 1.3.1. "A trabalhadora entregou a justificação de necessidade médica de acompanhamento ao menor e a empresa descontou-lhe o prémio de assiduidade e as faltas dadas para prestar assistência inadiável à família.
- 1.4. Refere ainda o Sindicato que "a mesma situação veio a ocorrer também, relativamente a uma falta por assistência inadiável a menor doente, realizada no dia 28.06.97, o que determinou que a falta fosse também considerada como injustificada pela empresa e determinada a perda da retribuição, nomeadamente do subsídio complementar de retribuição - neste caso o prémio de assiduidade".
- 1.5. Em 19.12.97, a CITE acusou a recepção da referida queixa e solicitou informação sobre a idade do filho da trabalhadora afectada.
- 1.6. Em 22.12.97, a CITE enviou um ofício à gerência da empresa ..., solicitando que se pronunciasse sobre a queixa apresentada pelo aludido Sindicato.
- 1.7. Na mesma data, em 22.12.97, a CITE enviou um ofício ao Presidente do IDICT, solicitando informação sobre o eventual levantamento de um auto de notícia sobre o objecto da referida queixa.
- 1.8. Em 05.01.98, o Sindicato informou que o filho da citada trabalhadora tinha 5 anos de idade.
- 1.9. Em 08.01.98, o IDICT informou que tinham sido levantados dois autos de notícia à empresa supracitada, "um por motivo de falta de afixação de horário de trabalho e outro por falta de pagamento de trabalho suplementar aos trabalhadores".
 - 1.10. Em 13.07.98, a CITE recebeu uma carta da trabalhadora ..., que confirma a falta de cumprimento por parte da empresa da lei de protecção da maternidade, informa e comprova por atestado médico a deficiência do seu filho e solicita, também, a intervenção desta Comissão.
 - 1.11. Em 28.07.98, a CITE respondeu àquela trabalhadora, informando-a das diligências já efectuadas por esta Comissão e que aguardava resposta da empresa.
 - 1.12. Nesta mesma data, a CITE oficiou novamente a gerência da empresa ..., no sentido de se pronunciar sobre a presente queixa.
 - 1.13. Ainda em 28.07.98, a CITE informou o Sindicato acerca da carta e do ofício que lhe foram enviados respectivamente pela Senhora D. ... e pelo IDICT.
 - 1.14. Finalmente, em 28.08.98, a CITE recebe uma carta da empresa ... que refere, em síntese, que "a funcionária em questão, tal como acontece a qualquer outro ou outra, não teve nenhuma falta injustificada por prestar assistência ao seu filho menor ou ao marido, mas tão somente falta justificada sem remuneração, nos termos do Decreto-Lei 136/85, art.º 9.º", segundo o qual as faltas para assistência a menores doentes ou a deficientes "não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração".
 - 1.15. Acrescenta ainda a empresa que "não há lugar a qualquer prémio de produtividade, para os trabalhadores do Há, isso sim, um prémio de "Assiduidade, Relacionamento e Colaboração, que como a própria denominação indica, pressupõe a efectiva prestação de trabalho. Logo é natural que as faltas constituam factor penalizador dos valores do prémio, mas isto independentemente de qual o trabalhador faltoso".
 - 1.16. Em 03.11.98, a CITE informou o Sindicato da posição da empresa.

- 1.17. Em 30.11.98, o Sindicato, responde referindo que o problema com a aludida trabalhadora subsiste relativamente ao desconto que a empresa lhe faz do prémio que mensalmente paga aos seus trabalhadores, dado que o mesmo só poderia ser descontado na proporção do tempo em falta, tendo em conta que o prémio é pago mensalmente”.
- 1.18. Em 05.04.99, a CITE solicitou à empresa informação sobre se o mencionado prémio de assiduidade constitui uma prestação regular e periódica efectuada directamente em dinheiro, que seja objecto de descontos para a segurança social, dando, na mesma data, conhecimento ao Sindicato, desta diligência.
- 1.19. Em 16.04.99, a CITE recebeu um ofício do Sindicato, em que este envia o “regulamento interno que vigora na empresa, relativo às condições de atribuição do prémio de produção mensal e gratificação anual”.
- 1.20. Em 16.07.99, a CITE recebeu um outro ofício do mesmo Sindicato, em que este anexa, além do referido regulamento interno, “uma fotocópia da lista de atribuição do prémio, com referência à receita bruta e às categorias (regulamento de atribuições)”.
- 1.21. Em 07.10.99, a CITE insistiu com a empresa no sentido de responder ao ofício referido em 1.18., dando, na mesma data, conhecimento ao Sindicato, desta diligência.
- 1.22. Com efeito, em 13.10.99, a CITE recebeu a resposta da empresa que informa o seguinte:
- “- O Prémio de Assiduidade, Relacionamento e Colaboração em vigor no ... é pago mensalmente, em função da avaliação que é efectuada do desempenho dos trabalhadores.
 - Como tal não é uma prestação certa, mas sim variável;
 - Sobre o prémio são efectuados os descontos legais”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Da situação que opõe a trabalhadora à sua entidade patronal subsiste apenas a questão de saber se o supracitado prémio de assiduidade, que é atribuído pela empresa aos seus/suas trabalhadores/as, pode ou não ser descontado, em consequência de faltas dadas para assistência a filho deficiente?
- 2.2. Sobre as faltas para assistência a menores doentes, estabelece o artigo 13.º, n.º 1 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na versão anterior à entrada em vigor da Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, por ser aquela a aplicável ao que “os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos”.
- 2.3. O artigo 13.º-A do mesmo diploma sobre faltas para assistência a deficientes estipula que “o disposto no artigo anterior aplica-se independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou ...”
- 2.4. O artigo 18.º, n.º 1 da mesma Lei refere, entre outras situações, que as faltas previstas no artigo 13º, “não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, ...”
- 2.5. O artigo 19.º, n.º 1, alínea a) daquela Lei prevê que, entre outras situações, durante as faltas referidas no artigo 13.º, “trabalhador ou trabalhadora, têm direito, quando abrangido pelo regime geral da segurança social, a um subsídio, nos termos definidos em diploma próprio”.
- 2.6. O artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, dispõe que “a atribuição do subsídio para assistência, na doença, a filhos ou adoptados ou a descendentes do cônjuge, com idade inferior a 10 anos, ou deficientes, depende de estes se integrarem no agregado familiar do beneficiário”.
- 2.7. Segundo o artigo 82.º da LCT “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 e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador”.

III - CONCLUSÕES

Face ao que antecede, a CITE emite o seguinte parecer:

- 3.1. Nos termos do preceito transcrito em 2.7., o prémio de assiduidade faz parte da retribuição, dado tratar-se de uma prestação regular e periódica feita directamente em dinheiro.
- 3.2. A entidade empregadora paga o prémio de assiduidade incluído no conjunto de prestações que integram a retribuição global, porque à semelhança do que acontece com a remuneração base, o valor daquela prestação, é objecto dos descontos para a segurança social, e portanto, o/a trabalhador/a tem direito ao subsídio de assistência a descendentes doentes ou deficientes, cuja norma foi transcrita em 2.6.
- 3.3. Assim, durante os dias em que a trabalhadora faltar por assistência ao seu filho deficiente, é a Segurança Social que assegura o pagamento desses dias cabendo à entidade patronal o pagamento do prémio durante os outros dias do mês, pelo que,
- 3.4. A CITE recomenda à empresa ..., que, no caso de ter descontado o prémio de assiduidade da retribuição da trabalhadora ... referente a dias em que esta esteve ao seu serviço, proceda ao seu pagamento, nos termos do artigo 18.º n.º 1, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, segundo o qual as faltas para assistência a menores doentes ou deficientes “não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, ...”.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JANEIRO DE 2000