

PARECER N.º 7/CITE/2002

Assunto: Remuneração de enfermeiras e de enfermeiros durante o período de licença por maternidade ou por paternidade e durante o período de dispensa para amamentação ou aleitação

Processo n.º 41/2001

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 11 de Julho de 2001, um pedido de parecer, remetido pelo Sindicato ..., nos termos seguintes:

1.1.1. “Várias dúvidas nos têm sido colocadas, referentes ao valor remuneratório das Enfermeiras/os aquando da licença referida em epígrafe, particularmente, no que concerne ao suplemento devido por trabalho em horas incómodas como o previsto no D.L. 62/79, de 31 de Março.

Assim, as remunerações auferidas durante o período ora posto em crise, apenas se referem ao ordenado base, pelo que, as colegas vêem prejudicada a média de vencimentos durante o período de licença, bem como durante o período de amamentação.

(...)

1 Habitualmente as enfermeiras auferem o vencimento base acrescido do valor de suplementos por trabalho realizado por turnos e de fim de semana, o que perfaz o valor de vencimento base + suplementos = Vencimento Real. Esta situação é alterada durante as licenças para vencimento base = Vencimento Real.

Parece-nos que, o entendimento nestes casos deveria ser reportado ao cálculo de vencimento médio dos últimos seis meses, ou outro prazo que entenderem possível.

Pensamos que, a não ser assim, e como a maioria das licenças é auferida por mulheres, estaríamos perante uma situação de manifesta desigualdade”.

1.2. Questionado pelos serviços da CITE, sobre qual o sector a que pertencem as/os trabalhadoras/es, o Sindicato informou que a situação em apreço se refere a ambos os sectores, privado e público.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

A Lei Fundamental Portuguesa define que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e determina que o Estado e a sociedade protejam as mães e os pais na sua insubstituível acção em relação aos filhos, designadamente no que se refere à dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, regulando a lei a atribuição de tais direitos às mães e aos pais. (Cfr. n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 68.º CRP)

É pois à luz deste desígnio e da sua consagração no âmbito da lei da protecção da maternidade e da paternidade (LPMP), que a questão suscitada será analisada.

Assim:

- 2.1. A Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (Vd. anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio), designadamente no artigo 9.º, sob a epígrafe “Âmbito de aplicação”, prevê que o capítulo da protecção ao trabalho se aplica quer aos trabalhadores abrangidos pelo contrato individual de trabalho, quer aos trabalhadores da administração pública.
- 2.2. Deste modo, os referidos trabalhadores têm direito, de entre outras, às licenças e dispensas previstas nos artigos 10.º, 11.º e 14.º do citado diploma, respectivamente à licença por maternidade, à licença por paternidade e à dispensa para amamentação ou aleitação.
- 2.3. No que se refere à dispensa do trabalho para amamentação ou aleitação, a lei dispõe que tal direito se efectiva sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias (Cfr. artigo 14.º n.º 5 da LPMP), não determinando a perda de quaisquer direitos e sendo consideradas, para todos os efeitos legais, como prestação efectiva de serviço (Cfr. artigo 23.º n.º 2 da LPMP).
- 2.4. No que concerne às licenças por maternidade e por paternidade, o artigo 23.º n.º 1 da LPMP dispõe que estas não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.
 - 2.4.1. O artigo 26.º da LPMP, ao dispor sobre a remuneração ou o subsídio no caso das licenças referidas nos artigos 10.º e 11.º da LPMP, licença por maternidade e licença por paternidade, respectivamente, determina que durante tais períodos, o trabalhador tem direito:
 - 2.4.1.1. “Quando abrangido pelo regime geral de segurança social, a um subsídio, nos termos definidos em diploma próprio”
 - 2.4.1.2. “Quando se trate de funcionário ou agente, à remuneração a que teria direito caso se encontrasse em exercício efectivo de funções...”

Ou seja,

2.4.2. No caso de trabalhadoras/es abrangidos pelo regime geral de segurança social, o Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que regulamenta a lei da protecção da maternidade e da paternidade, na parte aplicável a trabalhadoras/es do sector privado, dispõe que “as licenças, (...) previstas nos artigos 10.º, 11.º (...) da lei da protecção da maternidade e da paternidade não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração” (Cfr. artigo 21.º).

2.4.2.1. Assim, como compensação pela perda da remuneração durante os períodos de licença por maternidade e por paternidade, estabelece o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, que “o montante diário dos subsídios de maternidade, de paternidade e por adopção é igual ao valor da remuneração de referência do beneficiário”.

2.4.2.1.1. Ora, a remuneração de referência a considerar é definida pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, apurando-se, regra geral, mediante a soma do total das remunerações registadas nos primeiros seis meses que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante da protecção, a dividir por 180.

Não se vislumbra pois, que se verifiquem quaisquer descontos.

2.4.3. Por seu turno, no caso de se tratar de funcionário ou agente, o Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de Outubro, que regulamenta a citada lei, na parte aplicável a trabalhadoras/es do sector público, dispõe, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 8.º, que as licenças por maternidade e por paternidade são consideradas “para todos os efeitos legais, como prestação efectiva de trabalho, designadamente para efeitos de antiguidade e abono de subsídio de refeição”, bem como durante tais licenças, “o trabalhador tem direito à remuneração por inteiro”.

2.5. Importante se torna, face ao que antecede, analisar o conceito de retribuição. Assim:

2.5.1. Considerando os princípios gerais sobre tal conceito, contidos no artigo 82.º da LCT (anexo ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969), verifica-se que o legislador entende que “a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie” e faz presumir, até prova em contrário, que constitui retribuição, toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2.5.2. No que se refere ao regime geral da função pública, estabelece o artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho, que o sistema retributivo deste sector é composto pela remuneração base, pelas prestações sociais e subsídio de refeição e pelos suplementos, sendo estes últimos atribuídos em função de particularidades específicas da prestação de trabalho (Cfr. artigo 19.º do referido diploma legal).

2.6. Com base nesta panóplia de disposições legais, torna-se necessário aferir qual a resposta à questão colocada pelo Sindicato ..., ou seja, se enfermeiras e enfermeiros podem ver

prejudicada a média de vencimentos durante os períodos de licença por maternidade e por paternidade, bem como durante o período de amamentação ou aleitação.

- 2.6.1.** Atendendo aos normativos legais em vigor, quer a dispensa para amamentação ou aleitação, quer as licenças por maternidade e por paternidade configuram direitos que devem ser exercidos, devendo os respectivos períodos de ausência ao trabalho ser considerados como prestação efectiva de serviço. Ou seja, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores não podem, pelo facto de exercerem “a sua insubstituível acção em relação aos filhos”, ver diminuídos os seus direitos enquanto trabalhadoras e trabalhadores.
- 2.6.2.** De facto, se uma mãe ou um pai trabalhador/a, no exercício efectivo de funções auferir uma remuneração que é acrescida de suplementos ou outras prestações, com carácter de continuidade e de regularidade pelo facto de exercer uma determinada profissão, neste caso enfermeira/o, não podem frustrar-se as expectativas de trabalhadores/as que não perderiam tais regalias, não fora o legítimo exercício de direitos de maternidade e de paternidade que, quer através do Estado quer da própria sociedade, devem ser especialmente protegidos.

III – CONCLUSÃO

Face ao que precede, a CITE é de parecer que:

As enfermeiras e enfermeiros que, nos termos da lei, exerçam o seu direito à licença por maternidade ou por paternidade ou à dispensa para amamentação ou aleitação, ou seja, que exerçam legitimamente a sua insubstituível acção em relação aos filhos, não podem ser prejudicados em quaisquer dos seus direitos ou regalias, designadamente no que se refere ao montante que recebem e que deve ser idêntico ao que receberiam caso se encontrassem em exercício efectivo de funções.

Assim:

- 3.1.** O direito à dispensa do trabalho para amamentação ou aleitação, efectiva-se sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias (Cfr. artigo 14.º n.º 5 da LPMP).
- 3.2.** As licenças por maternidade e por paternidade, não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço (Cfr. n.º 1 do artigo 23.º da LPMP).
 - 3.2.1.** O direito à compensação económica durante os períodos de licença por maternidade ou por paternidade, deve ser concretizado da seguinte forma:
 - i) Tratando-se de trabalhador/a do sector privado, abrangido/a pelo regime geral da segurança social, tem direito a receber um subsídio, cujo montante é o estabelecido pelos artigos 9.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril;

- ii) Tratando-se de funcionário/a ou agente, tem direito à remuneração a que teria direito caso se encontrasse em exercício efectivo de funções.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
REALIZADA EM 3 DE ABRIL DE 2002**