

PARECER N.º 58/CITE/2015

Assunto: Parecer sobre queixa por motivo de violação da legislação de proteção da Maternidade e Paternidade (Parentalidade)
Processo n.º 844 – QX/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 5 de setembro de 2013 uma queixa relativa à violação da legislação de proteção da Maternidade e Paternidade (Parentalidade), nos seguintes termos:

QUEIXA POR MOTIVO DE VIOLAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE (PARENTALIDADE) (não pagamento do subsídio de alimentação durante a licença de maternidade — artigo 65.º, n.º 1, alínea e) do CT

Exma. Sra. Presidente.

Vem este Sindicato solicitar a intervenção da CITE relativamente à violação dos direitos de maternidade/paternidade (parentalidade) que a seguir descrevemos

EMPRESA: ... — Distrito de Lisboa

Rua ...

...

*Telef.: ... * Fax: ...*

TRABALHADORA: ...

FACTOS QUE JUSTIFICAM ESTA QUEIXA: A trabalhadora referida esteve de licença de maternidade desde 11/04/2013 até 08/08/2013.

Durante a referida licença, a empresa não lhe pagou os subsídios de alimentação. A empresa é reincidente neste tipo de situação, tendo-lhe o Sindicato já colocado por diversas vezes a necessidade de respeitar este direito, todavia a empresa nunca procedeu ao pagamento, argumentando junto dos trabalhadores que o subsídio de alimentação apenas é devido em dias de trabalho efetivamente prestado.

Informamos que nesta data foi também pedida a intervenção do ACT de ... pelo que aguardamos que se realize a respetiva visita inspetiva e que nos seja transmitido o seu resultado.

Solicitamos a V/ intervenção no sentido da reposição da legalidade e apresentamos os nossos melhores cumprimentos

A DIREÇÃO

1.2. A CITE, em cumprimento do princípio do contraditório, solicitou à entidade empregadora os esclarecimentos tidos por convenientes sobre a queixa supra mencionada.

1.3. Pela entidade empregadora foi dito o seguinte:

Na sequência do V. ofício com a referência n.º .../2013, através do qual é solicitada a pronúncia do ... sobre o não pagamento de subsídio de refeição à Trabalhadora ... durante a sua licença parental inicial, importa referir o seguinte:

A alínea c) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho estatui que “não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são

considerados como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de licença parental em qualquer das modalidades”.

Ora, para aferir o alcance da citada norma é necessário avaliar desde já a natureza da prestação que é o subsídio de refeição:

Com efeito, o subsídio de refeição tem uma natureza compensatória, já que visa precisamente ajudar a compensar o trabalhador da despesa realizada com a alimentação em virtude de se ver na contingência de, por trabalhar, fazer a sua refeição fora de casa.

O subsídio de refeição caracteriza-se também, e em consequência, como um suplemento de exercício: apenas é devido no caso de prestação efetiva de trabalho. De sublinhar que o trabalhador não adquire o direito a este subsídio em qualquer outra situação de ausência, designadamente em férias.

Note-se que, sendo o subsídio devido apenas quando o trabalho é efetivamente prestado, não pode alegar-se que haja perda do que quer que seja se ele não for pago nas ausências do trabalhador, incluindo por motivo de licença parental, já que aquela prestação não constitui um direito do trabalhador nas situações de ausência

Conforme plasmado no Acórdão n.º 177/05 do Tribunal Constitucional, no âmbito do Processo n.º 109/05, quando se defende que “... a trabalhadora não deve perder direito à retribuição ou a qualquer regalia, reporta-se, pois, à retribuição e regalias, normalmente asseguradas à trabalhadora em virtude da celebração do contrato, com exclusão daquelas apenas justificáveis em face de circunstâncias especiais da prestação efetiva da sua atividade. A seguir-se entendimento contrário, então também seriam devidas, por exemplo, ajudas de custo, subsídio de risco, subsídio para falhas, remuneração por trabalho, legitimadas tão-só pelo particular condicionalismo da execução de trabalho, que a trabalhadora eventualmente estivesse a receber ao entrar de licença de maternidade, o que não parece defensável. E, pelo mesmo raciocínio, também se poderia defender

*que nas situações de ausência do trabalhador por motivo de gozo de férias manteria o mesmo direito ao subsídio de alimentação, uma vez que nos termos da lei a retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo, o que ninguém defende. Ou ainda se poderia argumentar que também deveria ser reconhecido direito de subsídio de alimentação nas situações de despedimento ilícito no âmbito das retribuições devidas entre a data de despedimento e o da reintegração, o que se não tem seguido. De resto, não se descortinam **razões ponderosas para que, no tocante à obrigatoriedade do pagamento do subsídio de alimentação, se privilegie a mulher trabalhadora em licença de parto em relação a outras situações de ausência da mesma trabalhadora, por doença ou qualquer outra falta justificada**” (sombreado nosso).*

*No mesmo sentido está a jurisprudência superior dos nossos tribunais. É o caso do Tribunal da Relação de Lisboa que, por Acórdão de 12 de janeiro de 2000, no âmbito do Processo n.º 69464, decidiu que **“a trabalhadora em licença de parto ou de maternidade, ao receber o pagamento da retribuição sem abono ou subsídio de alimentação não está a perder qualquer retribuição ou regalia, dado aquela prestação não constituir direito que lhe assista nas situações de ausência.”***

Por sua vez, o Acórdão de 23 de fevereiro de 2005 do mesmo Tribunal e com o número de Processo 4042/2004-4, determinou que “o subsídio de alimentação não assume propriamente a feição de uma contrapartida do trabalho prestado, visando ajudar a cobrir, em parte, certas despesas (de alimentação) que o trabalhador faz por causa do serviço, e estando dependente da prestação efetiva de trabalho (...) Não é inconstitucional o art.º 9º do DL 136/85, de 3/5, que regulamentou a Lei nº 4/84, de 5/4, na parte em que, por contraponto ao DL 135/85, publicado no mesmo dia, não concede às trabalhadoras abrangidas pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho o subsídio de refeição nos casos de ausência por licença de maternidade (...) Por aplicação do respetivo

AE, é legítimo o não pagamento, por parte dos CTT às suas trabalhadoras, do subsídio de refeição nos períodos de licença de maternidade.”

Refira-se ainda que tem sido pacificamente aceite que não é devido o pagamento de subsídio de alimentação aos trabalhadores que se encontrem em situação prevista nas restantes alíneas do já citado n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, não havendo razão para atribuir especificamente às trabalhadoras na situação abrangida pela alínea c) daquele número, sob pena de discriminação positiva.

Face ao exposto, entende-se que a Trabalhadora ... não tem direito ao pagamento do subsídio de refeição durante o período da licença parental inicial. Razão pela qual o mesmo não lhe foi abonado.

Encontramo-nos ao dispor para o esclarecimento de qualquer questão adicional sobre este assunto.

Com os melhores cumprimentos,

O Conselho de Administração.

- 1.4.** Tendo sido solicitada a intervenção da ACT, foi por esta Comissão recebido um email, com a seguinte informação:

” Exmo(a) Sr(a)

Tendo presente o assunto colocado por V. Exa, informa-se que, em 17-12-2013, foi dado conhecimento ao Sindicato denunciante, sobre o resultado da ação desenvolvida por esta ACT. Mais se esclarece que, nos termos da alínea c) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de licença parental em qualquer modalidade.

No âmbito da proteção à parentalidade, que constitui um direito constitucionalmente reconhecido, a Segurança Social intervém através da atribuição de subsídios de natureza pecuniária que visam a substituição dos rendimentos perdidos por força da situação de incapacidade ou indisponibilidade para o trabalho por motivo de maternidade, paternidade e adoção. “

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.3.** O artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito a todos os trabalhadores a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.4.** O artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, regulando a lei a atribuição, às mães e aos pais, de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

- 2.5.** Por outro lado, a licença parental faz parte do regime especial da parentalidade que está prevista nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho.
- 2.6.** O artigo 65.º do Código do Trabalho estabelece que “Nos termos do presente regime, as ausências resultantes das situações previstas nos números 1 e 2 não determinam perda de quaisquer direitos (v.g. quanto à antiguidade, promoções na carreira, atribuição de prémios, etc) e são consideradas como prestação efetiva de serviço.
Embora os/as trabalhadores/as não estejam fisicamente nos seus postos de trabalho nesses períodos de tempo, por força daqueles preceitos legais, tais períodos contam como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos, inclusive atribuição de prémios e promoções na carreira.
- 2.7.** Para assegurar o exercício desse direito, sem quaisquer constrangimentos, a lei ordinária estabelece uma especial proteção à parentalidade e aos/às trabalhadores/as que se encontram no gozo dessas dispensas, licenças e ou faltas.
- 2.8.** Verificamos, assim, é que é a própria lei que ficciona como presença, determinado tipo de ausências, ao considerar que não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho, conforme o n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Estando o empregador proibido de praticar discriminação direta, ou indireta, não podem constituir fundamento das diferenciações retributivas assentes em critérios distintivos em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores as licenças, faltas e dispensas relativas à proteção na parentalidade.
- 2.10.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não

discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

- 2.11.** A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que “competem à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria”.
- 2.12.** Ora, no caso em concreto, a questão colocada, que motivou este parecer é respeitante à repercussão da licença parental no direito ao subsídio de refeição.
- 2.13.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. A igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho está especificamente tratada no artigo 141.º do Tratado da União Europeia.
- 2.14.** Revestem, nesta matéria, especial importância os seguintes dois diplomas: A Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5/07/2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), atualmente em vigor¹, que institui, as

¹ As Diretivas 76/207/CEE do Conselho, de 10-02-75, relativas à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho e 97/80/CE do Conselho, de 15-12-97, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, foram revogadas pela Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5-07-2006.

definições, os conceitos e as regras em matéria de igualdade e não discriminação com base no género, e a Diretiva 92/85/CEE, de 19-10-92² – que relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE), que prevê a proibição de despedimento por motivo relacionado com a maternidade e que já estabelecia no seu artigo 9.º a dispensa de trabalho para consulta pré-natais, sem perda de remuneração.

- 2.15.** O considerando 24 da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), refere expressamente que *o Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do Princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.16.** Tal desiderato não prejudica, por conseguinte a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, porquanto, nos termos da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, *as medidas de organização do trabalho destinadas à proteção da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não teriam efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho, incluindo a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada.*
- 2.17.** Nos termos do artigo 33.º do Código do Trabalho a Maternidade e a Paternidade constituem valores sociais eminentes e são Constitucionalmente protegidos, de

² Alterada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-06-2007.

acordo com o consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito a todos os trabalhadores a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

- 2.18.** O artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, regulando a lei a atribuição, às mães e aos pais, de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.
- 2.19.** Estes preceitos devem ser conjugados com o artigo 13.º da CRP, que estabelece o Princípio da Igualdade ao referir que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
- 2.20.** Desta forma, e considerando o preconizado no n.º 1 do artigo 9.º do Código Civil, sob a epígrafe, Interpretação da lei, “*A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada*”.
- 2.21.** Assim sendo, a interpretação das normas constitucionais, comunitárias e do Código do Trabalho sobre a igualdade e não discriminação deve ser realizada de acordo com o princípio da unidade do sistema jurídico.
- 2.22.** Como já se viu, o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres está consagrado em vários textos da legislação nacional e comunitária, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres

no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

- 2.23.** Visando a transposição dos referidos princípios constitucionais para a realidade do mundo, e dos direitos laborais, bem como a criação de mecanismos de atuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios, emitimos o competente parecer.
- 2.24.** Ora, salvo o devido respeito, não podemos concordar, que as ausências da licença parental, em qualquer das modalidades – licença parental inicial; licença parental inicial exclusiva da mãe; licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; licença parental exclusiva do pai, se equiparar à falta ao trabalho, mesmo que justificada, porquanto as licenças e dispensas no âmbito do regime de proteção da parentalidade, inserido no Código do Trabalho – normas especiais que prevalecem sobre as normas gerais – não devem ser tratadas nem confundidas como faltas, já que os/as trabalhadores/as estão desobrigados/as de comparecer no local de trabalho e desempenhar as suas funções, sem prejuízo de não se suspender os seus direitos, deveres e garantias.
- 2.25.** Aliás, diga-se mesmo, a título exemplificativo, que nos termos dos artigos 41.º e 43.º do Código do Trabalho, existe a obrigatoriedade legal do gozo das respetivas licenças exclusivas, quer da mãe, quer do pai, não podendo posteriormente esses trabalhadores serem penalizados nos seus direitos.
- 2.26.** E mesmo optando os trabalhadores/as por lançar mão e prolongar o direito ao exercício da parentalidade até ao seu limite (no caso da mãe que pode ir, depois das 6 semanas de licença obrigatória, a seguir ao parto, até ao limite dos 150 dias e o pai 20 dias facultativos, que pode acrescer mais 30 dias se houver partilha), ainda assim, não poderia deixar de se considerar que o efeito jurídico é o mesmo.

- 2.27.** Assim, nos termos do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, as ausências ao trabalho resultantes, alínea c), da licença parental, em qualquer das modalidades, não determina perda de quaisquer direitos, **salvo quanto à retribuição**, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho”.
- 2.28.** Nesta linha de pensamento, relembrar que, nos termos do n.º 2 do artigo 23.º, constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.
- 2.29.** É doutrina unânime da CITE, que as ausências ao trabalho por motivo do gozo do direito das licenças no âmbito da proteção na parentalidade não determinam perda de quaisquer direitos e todas as liberalidades que gozaria são consideradas, para todos os efeitos legais como prestação efetiva.
- 2.30.** Sobre os efeitos destas licenças na relação laboral, estabelece o código do trabalho no art.º 65.º, n.º 1, al. c): “ Não determinam perda de quaisquer direitos, **salvo quanto à retribuição**, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as ausências ao trabalho resultantes de:
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades.
- 2.30.1.** Daqui resultam a primeira regra e a sua exceção: a licença é considerada para todos os efeitos como prestação de trabalho efetivo.
- 2.30.2.** Mas, e como não há regra sem exceção, **salvo quanto à retribuição**.
- 2.30.3.** Note-se que no caso da dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação, o legislador, foi claro ao não permitir a referida exceção. Ou seja, conforme decorre expressamente do n.º 2 do referido artigo 65.º, as ausências decorrentes daquelas dispensas não levam a perda de retribuição.
- 2.30.4.** A ressalva da retribuição, prevista no artigo 65.º do Código do Trabalho, em referência, decorre da circunstância de se prever que, durante as licenças,

faltas e dispensas referidas naquele artigo, o trabalhador tem direito a: quando abrangido pelo regime geral de segurança social, a um subsídio, nos termos definidos em diploma próprio.

- 2.30.5.** Esse diploma é, presentemente, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e, para os trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção social convergente, o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, onde se preveem as condições de atribuição do subsídio de maternidade, entre outros.
- 2.31.** O conceito de **retribuição** está previsto no artigo 258.º do CT, segundo o qual (n.º 1) “só se considera retribuição aquilo 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 base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie” (n.º 2).
- 2.32.** Considerando a alteração legislativa introduzida pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, nomeadamente ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, relativamente ao pagamento de subsídios de parentalidade, veio expressamente estatuir que “*Na determinação do total de remunerações registadas não são consideradas as importâncias relativas aos subsídios de férias, de natal ou outros de natureza análoga.*” (art.º 28.º n.º 3).
- 2.33.** Mais dispõe que “*A atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídios de férias, Natal ou outros de natureza análoga previstos no n.º 2 do artigo 7.º, depende de requerimento.*” (n.º 5 do artigo 66.º) e que “*O requerimento requerido no número anterior deve ser apresentado nas instituições gestoras das prestações no prazo de seis meses contados a partir de 1 de janeiro do ano subsequente àquele em que os subsídios eram devidos, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, situação em que o prazo se inicia a contar da data dessa cessação.*” (n.º 6 do artigo 66.º).

2.34. “O requerimento deve ser instruído com uma declaração da entidade empregadora, na qual constem a indicação dos quantitativos não pagos e a referência à norma legal ou contratual justificativa do não pagamento.” (n.º 7 do artigo 66.º); e por fim “A atribuição da prestação compensatória dos subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga depende de os beneficiários não terem direito ao pagamento daqueles subsídios, no todo ou em parte, pelo respetivo empregador, desde que o impedimento para o trabalho tenha duração igual ou superior a 30 dias consecutivos.” (artigo 21.º-A);

III – ANÁLISE

- 3.1.** No caso em análise a trabalhadora solicitou, através do seu sindicato, o pagamento do subsídio de refeição durante a licença parental
- 3.2.** A entidade empregadora respondeu, em sede de contraditório à presente queixa.
- 3.3.** A trabalhadora enquadra legalmente o seu pedido no art.º 65.º do CT.
- 3.4.** É estabelecido pelo código do trabalho no art.º 65.º, n.º 1, al. c) que “ Não determinam perda de quaisquer direitos, **salvo quanto à retribuição (...)**
- 3.5.** E entende-se por retribuição o previsto no artigo 258.º do CT, segundo o qual (n.º 1) “só se considera retribuição aquilo 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 base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie” (n.º 2).

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, conclui-se que o pedido da trabalhadora carece de fundamento legal, pelo que a CITE

4.1. Emite parecer desfavorável ao requerido pela trabalhadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA CGTP, QUE EMITIU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP expressa o seu voto contra a posição da CITE relativa ao processo 844/QX/2013.

Considerando que a CITE possui no âmbito das suas competências, não só o poder de fazer interpretações extensivas como analógicas da legislação vigente, de modo a implementar de facto o princípio da responsabilidade social, no qual se inclui a consideração prioritária da proteção da maternidade, entende a CGTP que a questão relativa ao subsídio de alimentação e à sua perceção durante o período de licença de paternidade deve ser considerado, porquanto decorre do art.º 68.º n.º 3 e 4 da Constituição da República que consagra “o direito das mulheres a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda o direito a dispensa de trabalho por período adequado sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias...”

Neste sentido, entendemos que o subsídio de refeição tem que ser considerado como uma regalia que exceda o conceito de retribuição nos termos da citada norma constitucional.

Deste modo, entendemos, que este subsídio mesmo não integrando o conceito legal de retribuição, nos termos atualmente previstos no Código do Trabalho para todas as

situações, sempre se teria de integrar esta questão como uma lacuna, que acompanha a redação da lei que regulamenta o sistema social de proteção da parentalidade.

Assim, entendemos que prevendo o CCT firmado entre a FESETE e a ANASEI, publicado no BTE nº 16 de 29 de abril de 2006, nº 12 de 29 de março de 2007 e nº 6 e 15 de 2008, um tratamento especial relativo às faltas das trabalhadoras, o que consta da sua cláusula 24, onde se admite a perceção do subsídio de alimentação nessas expressas situações, por maioria de razão se terá de entender que no caso de gozo de licença de parentalidade este direito tenha de ser mantido intocável, atendendo ao já exposto e ainda à necessidade de proteção especial e ao valor atribuído pela Constituição às situações de maternidade e às situações com a mesma relacionadas.