

PARECER N.º 2/CITE/83

Assunto: Discriminação por motivo de maternidade – Prémio de assiduidade

1 - CGTP-IN formulou uma queixa à CITE em relação às empresas ..., S. A. R. L., e ..., S. A. R. L. Segundo aquela Confederação, estas empresas atribuem aos seus trabalhadores um prémio de assiduidade anual, designado «Prenda de Natal», cujo montante se encontra condicionado pelo número de faltas, quer sejam justificadas ou injustificadas designadamente «as faltas dadas por motivo de parto, assistência aos filhos, exercício da actividade sindical, casamento, luto, etc.».

2 - A empresa ..., consultada pela CITE, afirmou não praticar qualquer discriminação(em relação às mulheres trabalhadoras, pois que a atribuição do referido prémio de assiduidade se baseia na cláusula 55.º do CCT para a indústria de cordoaria e redes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 8 de Junho de 1975. Por seu turno, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal consultada sobre este ponto pela CGTP-IN, informou que entende que a cláusula citada se acha revogada e que a prestação em causa tem como fonte uma decisão e prática a nível da empresa.

3 - Sem analisar a questão prévia relativa à aplicabilidade da cláusula referida¹, deve referir-se que, de acordo com os seus termos, apenas são irrelevantes para efeitos de atribuição desse prémio as faltas dadas no exercício de funções sindicais e as dadas pelo pai por motivo de parto.

4 - No que respeita ao período de 90 dias correspondente à licença de maternidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 112/76, de 7 Fevereiro, deve salientar-se que não pode se descontado para qualquer efeito, nos termos do artigo 1.º do mesmo diploma legal. Trata-se de pôr em execução o princípio referido no respectivo preâmbulo relativo à «função social da maternidade» e de evitar que esta possa redundar, de qualquer forma, em prejuízo da mulher trabalhadora.

Por este motivo não pode a entidade patronal fazer repercutir as faltas dadas pela mulher por ocasião do parto, na retribuição ou no montante do prémio de assiduidade.

5 - O mesmo deverá dizer-se, em meu entender em relação às pausas para aleitação dos filhos; não já por força do referido Decreto-Lei n.º 112/76, mas porque não integram o conceito de falta, isto é, de «ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho o que está obrigado» (artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro). Efectivamente, trata-se apenas de uma mera interrupção do trabalho diário, prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 118.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, forçosamente equiparada a trabalho efectivo. Constitui, pelos fins a que se destina, uma emanação do princípio da protecção à maternidade consagrada constitucionalmente.

¹ O CCT de 8 de Junho de 1975 foi substituído por duas convenções: CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SINDETEX (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37/81), aplicável por força da PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43/81, e CCT entre a mesma Associação e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3/83).

Por este motivo qualquer reflexo negativo que o exercício deste direito tivesse nas regalias das trabalhadoras seria considerado uma discriminação em função do sexo, proibida pela Constituição da República Portuguesa (artigo 60.º) e pelo artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

6 - As faltas dadas pela trabalhadora, previstas na última parte da alínea e) do n.º 2 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro - para prestação da assistência inadiável a membros do seu agregado familiar -, seguem, porém, ao que parece, o regime geral das faltas justificadas. Com efeito, apesar de normalmente serem as mulheres que prestam assistência aos filhos, nomeadamente em casos de doença, o certo é que a possibilidade legal de faltar ao trabalho justificadamente por esse motivo é atribuída indiscriminadamente a homens e mulheres. Não tem pois razão de ser aplicar um regime mais favorável ao caso das faltas dadas pelas mulheres. Isso sim, em meu entender, é discriminatório. O que é necessário é uma evolução das mentalidades masculinas no sentido de partilharem as cargas familiares e domésticas com as mulheres, de forma a evitarem os reflexos forçosamente negativos na sua vida profissional.

7 - Conclusões:

A entidade patronal não pode fazer reflectir na atribuição ou no montante do prémio de assiduidade as faltas dadas pelas trabalhadoras por ocasião do parto, correspondente ao período de licença de maternidade (90 dias), nem as pausas que estas têm o direito de fazer, no seu trabalho diário, para aleitação dos filhos. Porém, as faltas que tenham de dar para prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar, designadamente aos filhos, seguem o regime geral das faltas justificadas, podendo, pois, ter os mesmos reflexos no prémio de assiduidade que aquelas têm.

APROVADO POR UNANIMIDADE NA REUNIÃO DE 2 DE NOVEMBRO DE 1983 DA CITE

(Publicado no B.T.E., 2.ª Série, n.º 10-11-12/83)