

PARECER N.º 3/CITE/90

Assunto: ... - Indústria de Confecções, Lda

I - Objecto

Em 21/09/90, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu um ofício do Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Tinturarias e Lavandarias do Distrito do Porto, solicitando a intervenção desta Comissão no sentido da empresa ... - Indústria de Confecções, Lda «pagar o subsídio de alimentação e o prémio de assiduidade» a várias trabalhadoras «que por amamentarem os seus filhos, não lhes foi pago».

Contactada a empresa, esta afirma que «aqueles subsídio e prémio têm carácter obrigatório resultante de qualquer disposição legal ou contratual».

Acrescenta a empresa que «ao estabelecê-los, elaborou a gerência os respectivos regulamentos, e, conforme se constata nestes, as ausências ao serviço (determinadas por quaisquer razões) determinam o seu não pagamento».

II - Enquadramento Jurídico

Na análise da presente questão, devemos atender, desde já, à legislação que prevê e regulamenta a amamentação.

Assim, temos na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e da paternidade, o artigo 12.º n.º 2, que estipula que «a mãe que, comprovadamente, amamenta e filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por 2 períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até e filho perfazer 1 ano».

E no n.º 3 do artigo citado refere-se que «o direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se em perda de remuneração e de quaisquer regalias».

O Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, regulamenta para o sector privado a referida Lei n.º 4/84 e estipula no seu artigo 7.º n.º 1 que «a dispensa para amamentação a que se referem os n.ºs 2 e 3 do artigo 12.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, será gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, salvo acordo entre a trabalhadora e a entidade empregadora que estabeleça diferentemente».

O n.º 2 deste artigo acrescenta que, «para o exercício do direito a ser dispensada para amamentação, a trabalhadora deverá apresentar à entidade empregadora declaração sob compromisso de honra de que amamenta o filho».

Da legislação citada destacam-se três pontos fundamentais:

- 1.º O direito às dispensas para a amamentação pode ser exercido pela trabalhadora após o cumprimento do correspondente dever de apresentar à entidade empregadora uma declaração sob compromisso de honra de que amamenta o seu filho;
- 2.º Os dois períodos diários da dispensa para amamentação e a sua duração previstos na lei podem ser modificados por acordo entre a entidade trabalhadora e a entidade empregadora;
- 3.º O direito à dispensa do trabalho para amamentação dos filhos até perfazerem um ano de idade, efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

O subsídio de alimentação e o prémio de assiduidade instituídos pelas comunicações internas, respectivamente de 25/03/90 e 31/10/88 são prestações pecuniárias que constituem regalias dos trabalhadores, que integram o conceito de remuneração no caso de serem pagas com carácter de regularidade e permanência.

No caso de amamentação torna-se irrelevante determo-nos sobre esta questão, dado que a entidade empregadora não pode furtar-se em qualquer dos casos, a pagar as horas de dispensa, e por conseguinte, não pode retirar quaisquer regalias ou fazer quaisquer descontos na remuneração, apesar das comunicações internas que instituem o subsídio de alimentação e o prémio de assiduidade dizerem que perderão o direito àqueles, os trabalhadores que faltarem ou cheguem atrasados ao local de trabalho, mesmo por motivo justificado.

III - Conclusões

Considerando:

- 1 - Que subsídio de alimentação e o prémio de assiduidade citados são regalias do. trabalhadores, podendo integrar a sua remuneração;
- 2 - O estabelecido no artigo 12.º, n.º 2 e n.º 3 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio;
- 3 - Que maternidade tem em si um valor social eminente que a Lei n.º 4/84 cit., consagra protege;
- 4 - Que as dispensas para amamentação, uma vez comprovadas pelas trabalhadoras, não podem ser objecto de quaisquer reduções quer na sua remuneração, quer nas suas regalias

A Comissão delibera recomendar:

- Que a empresa ..., Indústria de Confecções, Lda não pode prejudicar as sua trabalhadoras no que concerne à sua remuneração e regalias, quando estas, comprovadamente, amamentem os seus filhos, pelo que deverá repor os montantes em dívida.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 18 DE DEZEMBRO DE 1990