

PARECER N.º 5/CITE/90

Assunto: Empresas do Grupo ...

I - Objecto

Em 09/07/90 a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu um ofício do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul solicitando um parecer sobre as condições de atribuição do prémio de produtividade instituído pelas empresas ..., S.A. e ..., S.A. na sua ordem de serviço n.º ... de ... e respectivo regulamento anexos.

Naquele ofício o referido Sindicato diz que «considera as condições de atribuição deste prémio discriminatórias e que infringem o direito à igualdade prevista na Constituição da República e no Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, nomeadamente quando põe em causa o direito ao prémio por motivo de licença por maternidade e para aleitação».

II - Enquadramento Jurídico

Na análise da presente questão poderemos distinguir entre outras, três situações de aplicabilidade do prémio de produtividade relativas:

- a) Aos trabalhadores que gozem de licença por maternidade;
- b) Às trabalhadoras que gozem da redução do período de trabalho para consultas pré-natais ou para amamentarem os seus filhos;
- c) Aos trabalhadores que gozem da redução do período de trabalho para aleitarem os seus filhos;

Em todas estas situações há que ter em conta o conteúdo do referido regulamento, nomeadamente o seu n.º 7 em que se diz que a «instituição deste prémio constitui um acto de gestão, o respectivo montante não tem carácter de remuneração e as condições da sua atribuição podem ser alteradas por simples deliberação da Comissão Executiva, e o seu n.º 4 que estipula ser «o prémio pago trimestralmente, com os vencimentos do 1.º mês após o trimestre a que disser respeito»

Apesar do que neste regulamento se prescreve, será que este prémio se deve considerar excluído do conceito de remuneração?

A importância desta questão prévia surge pelo facto de estar consagrado no artigo 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (Protecção da maternidade e da paternidade) e o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 136/85 de 3 de Maio (Regulamentação da Lei n.º 4/84), que «as licenças, dispensas e faltas previstas nos artigos 9.º, 10.º, 11.º, 13.º e 23.º da Lei n.º 4/84, cit. não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração».

Significa isto, que só a remuneração descontada no que diz respeito a faltas dadas por motivo de licença por maternidade, adopção, assistência a menores doentes, e assistência inadiável à família.

Por outro lado, o direito à dispensa do trabalho, para trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais ou para amamentarem os filhos, «efectiva-se sem perda de remunerações e de quais quer regalias»; (artigo 12.º, n.º 3 da Lei n.º 4/84, cit.).

É óbvio que releva aqui o conceito de remuneração.

O artigo 2.º alínea c) do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro (sobre o direito a igualdade no trabalho e no emprego) diz que «para efeitos de aplicação do presente diploma, entende-se por remuneração toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força do contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, diuturnidades, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, retribuição por trabalho nocturno, trabalho extraordinário, trabalho em dia de descanso semanal e trabalho em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros».

Ora, quando o artigo 9.º do mesmo diploma dispõe que «é assegurada a igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado a mesma entidade patronal» isto é o mesmo que dizer; que as mulheres tem direito a um prémio de produtividade igual aos homens por um trabalho de valor igual prestado á mesma entidade patronal, pois para aplicação dos preceitos constantes do diploma em análise os prémios de produtividade, entre outras prestações patrimoniais, integram o conceito de remuneração.

No entanto, e nesse âmbito, em termos de contrato individual de trabalho, o conceito de remuneração implica uma prestação em dinheiro ou em espécie que o trabalhador receba com carácter de regularidade e permanência (vide, artigo 88.º n.º 2 da L.C.T.).

Assim, no caso em apreço, existem as características de regularidade e permanência, pelo que se deve considerar o prémio de produtividade referido integrado no conceito de remuneração.

Há, no entanto, uma questão que se pode suscitar face ao conteúdo do mencionado n.º 7 do Regulamento do Prémio de produtividade em causa, e que é a de saber se não será este prémio uma mera liberalidade?

Segundo o Prof. Castro Mendes (in «Direito Civil, Teoria Geral 1967,» 3.º - 476) «liberalidade é o acto de que resulta, intencionalmente, um enriquecimento de outrem».

A Dr.a Ana Prata (in «Dicionário Jurídico», p. 367) diz que «o espírito da liberalidade e elemento essencial de determinados negócios jurídicos gratuitos (doação e testamento) e consiste na intenção de atribuir a outrem um benefício sem contrapartida».

Ora, o prémio de produtividade instituído pela ... não é, com certeza, um benefício sem contrapartida, pois obedece a uma série de condições pré-estabelecidas para que seja atribuído aos trabalhadores, pelo que a sua não atribuição arbitrária pode gerar situações de incumprimento da Lei e/ou de discriminação.

Voltemos, pois, às situações atrás enunciadas sobre a aplicabilidade do prémio de produtividade, relativamente:

a) Aos trabalhadores que gozem de licença por maternidade

Conforme diz o artigo 18.º na Lei n.º 4/84, cit., as faltas ao trabalho decorrentes de licença de maternidade e paternidade «não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva do trabalho, salvo quanto à remuneração».

Ora, sendo o prémio de produtividade supracitado integrado no conceito de remuneração, não é pago pela entidade patronal, pois deverá ser pago pela Segurança Social conforme os artigos 10.º, n.º 1 e 11.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, conjugados com o artigo 2.º, alínea o) do Dec. Reg. N.º 12/83, de 12 de Fevereiro, na redacção introduzida pelo Dec. Reg. n.º 53/83, de 22 de Junho.

b) Às trabalhadoras que gozam da redução do período de trabalho para consultas pré-natais ou

para amamentarem os seus filhos.

Esta situação é linear; pois o direito à dispensa do trabalho pelos motivos suprarreferidos «efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias» (artigo 12.º n.º 3 da Lei n.º 4/84, cit.), pelo que o prémio de produtividade não deve ser afectado por esta situação.

c) Aos trabalhadores que gozem de redução do período de trabalho para aleitarem os seus filhos. Neste caso, tudo depende do contrato colectivo de trabalho, e/ou do contrato individual de trabalho, pois a Lei não protege esta situação pelo que a/o trabalhador(a) poderá ver a sua remuneração, incluídos os prémios, descontados do tempo necessário à aleitação dos filhos caso não se preveja tal situação nos referidos contratos.

III - Conclusões

Tendo em conta:

1. O estabelecido no n.º 2 do artigo 88.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, segundo o qual a remuneração engloba toda a prestação em dinheiro ou em espécie que o trabalhador receba com carácter de regularidade e permanência;
2. A definição de remuneração prevista no artigo 2.º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro;
3. O disposto na alínea o) do artigo 2.º do Decreto-Regulamentar n.º 12/83, de 12 de Fevereiro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Regulamentar n.º 53/83, de 22 de Junho;
4. Que a maternidade tem em si um valor social eminente que a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (Protecção da maternidade e da paternidade) consagra;
5. O disposto no artigo 18.º da citada Lei n.º 4/84, segundo o qual, as faltas ao trabalho por licença de maternidade, não determinam perda de quaisquer direitos, sendo considerados para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração;
6. Que a remuneração é substituída por um subsídio de maternidade prevista nos artigos 10.º n.º 1 e 11.º do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril.

A Comissão delibera que:

O prémio de produtividade referido está incluído no conceito de remuneração, uma vez que é atribuído com carácter de regularidade e permanência, não podendo as mulheres trabalhadoras ser prejudicadas por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 4 DE DEZEMBRO DE 1990