

PARECER N.º 13/CITE/91

Assunto: ... / Não pagamento do subsídio de refeição às trabalhadoras na situação de maternidade

I - Introdução

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações uma queixa sobre o não pagamento do subsídio de refeição às trabalhadoras na situação de maternidade.

II - Enquadramento Jurídico

a) Constituição da República Portuguesa

O princípio da igualdade constante da nossa lei fundamental, previsto e estabelecido no art.º 13.º da C.R.P, determina que:

« 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei:
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

O artigo 68.º, da C.R.P estabelece:

«1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3. As mulheres trabalhadoras têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.»

O Estado reconhece a maternidade como valor social eminente, protegendo a mãe nas exigências específicas da sua insubstituível acção quanto à educação dos filhos e garantindo a sua realização profissional e a sua participação na vida cívica do País, tendo as mulheres trabalhadoras direito a um período de dispensa ao trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e de quaisquer regalias.

O princípio da igualdade não proíbe o estabelecimento de distinções, proíbe sim as distinções arbitrárias com ou sem fundamento material bastante.

Assim já decidiram acórdãos do T.C., a saber: acórdãos n.ºs 335/86, 423/87 e 191/88.

b) O Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

O Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, estabelece no seu art.º 1.º, n.º 1:

«O presente diploma visa garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa.»

O art.º 2.º do cit. decreto, diz que se entende por discriminação: «Toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos consagrados pela legislação do trabalho.

c) A Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e sua regulamentação.

A Lei n.º 4/84, no seu art.º 1.º reconhece a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, e no seu art.º 2.º estabelece que os pais, devem ser tratados em condições de igualdade, no que diz respeito à realização profissional e à participação na vida cívica do País.

A protecção ao trabalho, nomeadamente das mulheres trabalhadoras, vem consignada nos art.ºs: 9.º, 18.º e 19.º da cit. Lei n.º 4/84.

Artigo 9.º:

«1 - As mulheres abrangidas pelo disposto no presente capítulo tem direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.»

Artigo 18.º:

«As faltas ao trabalho previstas nos artigos 9.º, 10.º, 11.º e 13.º não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efectiva do trabalho, salvo quanto à remuneração.»

Artigo 19.º:

«Durante o gozo das licenças previstas nos artigos 9.º, 10.º e 11.º a trabalhadora ou o trabalhador têm direito:

a) Quando abrangidos pelo sistema de segurança social, a um subsídio igual a remuneração média considerada para efeitos de cálculo de subsídio de doença;

b) A remuneração, quando abrangidos pelo regime de protecção social, aplicável à função pública.»

No que respeita à regulamentação da Lei n.º 4/84, ela é feita através dos Decretos-Leis n.ºs 135/85 e 136/85, de 3 de Maio, o primeiro aplicável aos trabalhadores da administração pública, central, regional e local, dos institutos públicos, dos serviços públicos com autonomia administrativa e financeira e demais pessoas colectivas de direito público, qualquer que seja o vínculo e o tempo de serviço prestado, independentemente do desempenho de funções em regime de tempo completo ou parcial e por tempo indeterminado ou a prazo, e o segundo, o Decreto-Lei n.º 135/85 que se aplica aos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico, independentemente do desempenho de funções em regime de tempo completo ou parcial, por tempo indeterminado ou a prazo.

No que diz respeito às prestações pecuniárias nos regimes de segurança social, o Decreto-Lei n.º 136/85 foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril.

d) O AE vigente

O AE vigente, publicado no B.T.E. n.º 24, de 29/6/81, com as alterações introduzidas em 1983, 1985, 1988 e 1991, nada estabelecem quanto ao pagamento do subsídio de refeição às trabalhadoras em licença de parto.

III - Interpretação das normas enunciadas

A questão objectivamente colocada pelo S.N.T.C.T., respeita a atribuição do subsídio de refeição durante o período de maternidade e conseqüentemente, a prática pelos ... de discriminação e violação das normas legais, quando não paga às mulheres trabalhadoras o referido subsídio em licença de parto.

É assente que a mulher trabalhadora não pode ser prejudicada designadamente no que diz respeito à retribuição ou quaisquer outras regalias, por motivos de maternidade.

É um direito assegurado pela Constituição e pela Lei n.º 4/84, de 5 de Abril.

O artigo 18.º da Lei n.º 4/84 determina que as faltas ao trabalho previstas no art.º 9.º - maternidade - não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto à remuneração.

E é salvo quanto à remuneração, porque o art.º 19.º estabelece qual o regime a seguir para o pagamento da retribuição, na sequência do princípio constitucional de que a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes, garantindo às mulheres a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (art.º 68.º n.ºs 2 e 3 da C.R.P).

Conforme estabelece o art.º 19.º da Lei n.º 4/84, durante o gozo da licença de maternidade prevista no art.º 9.º, a trabalhadora tem direito a um subsídio de maternidade aferido de acordo com os artigos 9.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 154/33, de 29 de Abril, quando abrangidos pelo regime de segurança social ou quando não seja esse o caso, à remuneração, quando abrangidos pelo regime de protecção social, aplicável à função pública.

A situação factual dentro da empresa, no que diz respeito ao regime social é o seguinte:

Para efeitos de reforma, os trabalhadores descontam para a Caixa Geral de Aposentações. Nas situações de doença recebem directamente da empresa, com excepção daqueles que estão abrangidos pelo regime das caixas sindicais de previdência.

Em contacto directo com a entidade queixosa foi informado que em situação de licença de maternidade as trabalhadoras recebem directamente da empresa e não da Segurança Social ou da C.G.A.

Assim sendo, e face à legislação em vigor, o subsídio de refeição, pago com carácter regular e permanente faz parte integrante da remuneração - art.º 82.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11/69. Neste sentido já decidiram:

-AC. RE de 14/5/87

-AC. RC de 9/2/88

-AC. STJ de 14/4/88

-AC. RC de 17/5/88.

Conforme já se referiu, as trabalhadoras ao abrigo da disposição constitucional consignada no art.º 68.º têm direito a um período de dispensa ao trabalho antes e depois do parto sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

Por outro lado o art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, engloba o subsídio de refeição no conceito de remuneração.

Artigo 2.º alínea c):

«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 antiguidade, subsídios de férias e de Natal, 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; »

Conclui-se que face às disposições dos art.ºs 13.º e 68.º da C.R.P, do art.º 82.º do Decreto-Lei n.º 49 408 já citado e dos art.ºs 1.º, 2.º c) , art.ºs 18.º e 19.º da Lei n.º 4/84, art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 135/85, de 3 de Maio, e art.ºs 3.º, 9.º e 10.º, do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril (para os beneficiários do Regime Geral da Segurança Social dos Trabalhadores por conta de outrem), ou artigo 7.º do Decreto-Lei 135/85, de 3 de Maio (para os trabalhadores da Administração Pública Central, Regional e Local, Institutos Públicos, dos serviços públicos com autonomia administrativa e financeira e das demais pessoas colectivas de direito público, qualquer que seja o vínculo e o tempo de serviço (...), as trabalhadoras recebem em qualquer das circunstâncias o subsidio de refeição integrado na remuneração e como a remuneração lhe é paga a titulo de subsidio de alimentação, o referido subsidio está nele incluído.

Esse subsidio de maternidade é pago pela Segurança Social ou e pago pela Administração Pública Central, Regional e Local e outros já citados.

Portanto, e de acordo com o princípio constitucional e lei da igualdade enunciada, os direitos das mulheres trabalhadoras estão salvaguardados através do recebimento do subsidio de maternidade, que substitui a remuneração, onde o subsidio de referido está incluído.

Se os ... pagam e sempre pagaram directamente e a suas expensas às trabalhadoras a remuneração, quando elas se encontram em licença de parto, omitindo o AE esse facto, não podem as trabalhadoras ser prejudicadas face à legislação em vigor quer para os trabalhadores do sector privado (contrato individual de trabalho) quer para os trabalhadores do sector público. Assim sendo e tanto mais que o subsidio de refeição faz parte integrante da remuneração as trabalhadoras dos ... face à disposição do artigo 68.º da Constituição, e menciona-se mais uma vez, às disposições do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, e artigo 19.º da Lei n.º 4/84 e todas as outras já enunciadas, não poderão ser discriminadas por razões da maternidade.

Contudo a defesa da não discriminação é feita, na cláusula 133.^a do AE, em que se afirma:

1 -«não é permitida nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo qualquer discriminação em função do sexo».

Ao descontar o subsidio de refeição, a entidade patronal está a discriminar a mulher trabalhadora pelo facto de ela ser mãe, quando a maternidade e a paternidade tem um valor social eminente, legitimado constitucionalmente.

IV - Conclusões:

I- A empresa ... discrimina as mulheres trabalhadoras, viola os princípios constitucionais, o

Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, e a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril.

II - Ao abrigo do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, a CITE, delibera:

- a) Dar a conhecer à empresa o parecer para que corrija a situação de discriminação existente na empresa.
- b) Dar conhecimento do parecer à IGT para que actue em conformidade com a lei a ao abrigo das competências que lhe são próprias.
- c) Dar conhecimento do parecer à entidade queixosa.
- d) Acompanhar por um período de um ano o comportamento da empresa face ao parecer da CITE e ao pagamento da remuneração das trabalhadoras que a partir da emissão do parecer entrem em licença de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 15 DE NOVEMBRO DE 1991