

PARECER N.º 2/CITE/91

Assunto: Banco ...
Processo n.º 15/90

I. OBJECTO

Em 18/10/90, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu um ofício do Sindicato de Bancários do Sul e Ilhas, solicitando a sua intervenção em virtude do Banco ... ter publicitado «uma norma reguladora da distribuição de resultados pelos seus empregados que discrimina as mulheres pois penaliza as ausências motivadas pelo gozo de licença de parto (ponto 3.2)», que diz o seguinte:

«As faltas justificadas em número superior a 5 (cinco) dará lugar a penalização na proporção do trabalho não prestado em relação ao número de dias de abertura 1989 (249).

Para estes efeitos não serão consideradas as faltas resultantes de:

- Acidentes de Trabalho e
- Exercício, no âmbito da Empresa, de funções sindicais ou da Comissão de Trabalhadores».

Em 29/10/90, a CITE questionou o Banco ... sobre as faltas previstas no citado ponto 3.2 do regulamento englobavam as dadas por maternidade e amamentação.

Em 27/12/90, a CITE recebeu resposta do Conselho de Administração do Banco que refere fundamentalmente, o seguinte:

Os critérios estabelecidos para atribuição dos resultados do Banco assentam «tanto quanto possível, na consideração do respectivo contributo directo para a formação dos resultados em 1989, nomeadamente, quantidade de trabalho objectiva e efectivamente prestado no período e sua qualidade, por cada trabalhador, homem ou mulher, conferindo igual quinhão a igual contributo, não estando em causa contabilizar e penalizar ausências, mas sim destacar prestações e presenças qualificadas».

Refere ainda, que «não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa (art. 89 da L.C.T.)» e que, «por outro lado, não pode pôr-se em causa a liberdade da entidade atribuinte de privilegiar, de forma directa e inequívoca, o contributo daqueles que mais efectivamente participaram no processo produtivo que permitiu gerar resultados suficientes para que fosse possível considerar a distribuição de uma parte pelos trabalhadores».

Em conclusão, afirma o Conselho de Administração do Banco ... que «atendendo ao exposto, não se nos afigura procedente a reclamação feita pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas».

II. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Acerca da licença de parto ou licença por maternidade diz o art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa (C.R.P.), sob a epígrafe «direitos dos trabalhadores», no seu n.º 2, alínea c) que, incumbe ao estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto,...

Em conformidade com este princípio constitucional, e no que diz respeito, às faltas ao trabalho por motivo de licença de parto, estabeleceu o art.º 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que aquelas faltas, «não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os feitos, como prestação efectiva do trabalho, salvo quanto à remuneração».

Excepção esta que se compreende, dado que o artigo 19.º da Lei citada prevê durante o gozo da licença referida a atribuição de um subsídio de maternidade.

No entanto, no sector bancário existe um regime especial de maternidade e paternidade, que prevê quanto às faltas dadas por motivo de maternidade, não poderem ser estas descontadas «para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição», (cláusula 145.^a, n.º 7 do ACTV do Sector Bancário), o que significa, não poderem ser, também, descontadas, para efeitos de participação nos resultados do Banco, como no caso «sub judice».

Será então, que a participação nos resultados do Banco se pode considerar um direito dos trabalhadores?

Diz o artigo 59.º já citado da C.R.P. no seu n.º 1, alínea a) que «todos os trabalhadores sem distinção ... têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o

princípio de que para trabalho igual, de forma a garantir uma existência condigna».

De acordo com este princípio o artigo 89.º da Lei do Contrato Individual de Trabalho (L.C.T.) estabelece que «não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho».

Este princípio é confirmado pelos preceitos constantes das cláusulas 92.^a e 93.^a do ACTV do Sector Bancário, uma vez que, está assegurada aos trabalhadores bancários uma retribuição adequada ao seu trabalho, de que não faz parte qualquer eventual participação nos resultados da instituição.

Em vista destes normativos e do regulamento que a institui, julgamos que a participação nos resultados do Banco..., não constitui um direito dos trabalhadores, pois não deriva da lei, nem de instrumentos de regulamentação colectiva, nem de contrato individual de trabalho, pelo que deriva da lei, nem de instrumento de regulamentação colectiva, nem de contrato individual de trabalho, pelo que derivando do poder de decisão da entidade patronal, deve considerar-se uma regalia ou um privilégio concedido aos trabalhadores «que mais efectivamente participarem no processo produtivo», como afirma o C.A. do Banco ... na citada resposta dirigida à CITE.

Ora, não constituindo a participação nos resultados do Banco um direito, parece que aquelas trabalhadoras que estivessem no gozo da sua licença por maternidade, não poderiam beneficiar do que no citado art.º 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, se estatui, ficando assim impedidas de receber, sem reduções significativas a sua parte na mencionada participação nos resultados, em virtude da assiduidade ser um dos requisitos fundamentais da sua atribuição.

Mas, tal não é assim, dado que no citado artigo 18.º da Lei n.º 4/84, ao preverem-se, entre outras, faltas ao trabalho por motivo de licença de parto, estatui-se não só a manutenção de todos os direitos dos trabalhadores, com excepção de remuneração, **mas também a equiparação, para todos os efeitos, daquelas faltas à prestação efectiva de trabalho.**

Ora, isto significa que à semelhança do que acontece com as excepções previstas no supra-referido ponto 3.2 do regulamento da participação nos resultados do Banco ..., e uma vez mais que, a assiduidade é um dos requisitos essenciais da sua atribuição, as faltas por motivos de licença por maternidade são consideradas trabalho efectivo, pelo que não pode a entidade patronal descontá-las no cálculo do montante daquele benefício, devido às trabalhadoras que faltem por aqueles motivos.

Quanto às despesas para amamentação, estabelece o art.º 12.º, n.º 3 da Lei n.º 4/84, cit. que aquelas se efectivam «sem perda de remuneração e de quaisquer regalias».

Como vimos atrás, a participação nos resultados do B.B.I., sendo um direito, constitui indubitavelmente uma regalia concedida aos trabalhadores pela entidade patronal, pelo que não pode a trabalhadora, que comprovadamente amamente o seu filho ser prejudicada na atribuição daquele benefício, em virtude da assiduidade ser um requisito importante no cálculo do montante da participação nos lucros que cabe a cada trabalhador.

III. CONCLUSÕES

1 - Que a participação nos resultados do Banco ..., relativa ao exercício de 1989, constitui uma regalia concedida pelo Banco aos seus trabalhadores;

2 - Que a assiduidade é um dos requisitos fundamentais no cálculo do montante da referida participação nos lucros a atribuir a cada trabalhador;

3 - Que as faltas dadas no gozo de licença por maternidade, devem ser consideradas, «para todos os efeitos», como prestação efectiva de trabalho, (artigo 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril), não podendo ser descontadas «para quaisquer efeitos», (cláusula 145.^a, n.º 7 do ACTV do Sector Bancário);

4 - Que as dispensas para amamentação devidamente comprovada, se efectivam sem perda de remuneração e de quaisquer regalias (art. 12.º, n.º 3 da Lei n.º 4/84, cit.);

5 - Que a maternidade tem em si um valor social eminente que a Lei n.º 4/84 cit. consagra e protege;

6 - Que a redução e/ou anulação do montante da participação dos resultados do Banco feita por motivo de as trabalhadoras terem gozado da licença de parto e/ou das dispensas para amamentação constitui discriminação em função do sexo (art. 2.º a) e 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

A Comissão deliberou recomendar:

Ao Banco ... que, em virtude de constituir um prejuízo para as trabalhadoras que gozem de licença de parto e/ou das dispensas para amamentarem os seus filhos, a redução do montante da participação nos lucros de 1989, que lhes é devida, feita com base nas referidas faltas, por violação dos preceitos citados nos pontos 3.4 e 6 das Conclusões, deve indemnizar todas aquelas trabalhadoras que se encontrassem nas referidas situações, pelo valor da redução e/ou anulação realizada, a cada uma delas, bem como adaptar o regulamento da distribuição de participação nos resultados pelos trabalhadores em conformidade com as Conclusões deste Parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 12 DE MARÇO DE 1991

(Publicado no B.T.E., 2.ª Série, n.º 1-2-3/91)