

PARECER N.º 2/CITE/94

Assunto: Crédito pessoal e trabalhadores do - Limitações por motivo de ausências por maternidade e aleitação

I - Objecto

1 - O Sindicato dos Bancários nos do Sul e ilhas apresentou em 93.41.23 na Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) uma queixa conta o ... cujo teor se resume seguidamente;

- a) O Banco concede crédito pessoal bonificado aos seus trabalhadores desde que estes satisfaçam os diversos requisitos exigidos para o efeito entro os quais se conta assiduidade;
- b) A Ordem de Serviço n.º ... vedava o acesso ao crédito pessoal aos trabalhadores com um numero de faltas superior a 10 nos 42 meses anteriores, a data do pedido, mas ressalvava diversos tipos de altas. entre as quais a licença por maternidade e a aleitação
- c) Aquela norma interna foi substituída pela Ordem de Serviço n.º ..., na qual é não são enumeradas as faltas cuja ocorrência não afecta o acesso ao crédito pessoal. Em lugar do elenco daquelas faltas. contem o ponto 2.4. da referida norma uma previsão genérica admitindo que a restrição respeitante as faltas pode ser afastada nos casos em que a hierarquia entenda não existirem dúvidas quanto à verificação dos motivos invocado para justificação das faltas.
- d) O Sindicato considera que não esta. deste modo, assegurado o acesso a regalia em questão por parte das trabalhadoras que usufruam das licenças por maternidade e da! dispensas para aleitação.

2 - Confrontado com o conteúdo da queixo, o Conselho de Administração do Banco respondeu à CITE nos termos seguintes:

- a) O Banco, através dos pontos 2.2. e 2.4. da Ordem de Serviço n.º ... quer apenas afastar da regalia aqueles que faltam, invocando motivos de verificação duvidosa, como sucede em alguns casos de doença apoiados em atestados de complacência (terminologia usada v.g. no art. 97.º do DL. N.º 40651 de 21/06/56 - Estatuto da Ordem dos Médicos.
- b) Esclarece ainda aquele Conselho de Administração que a cl.ª 82.ª do A.C.T acolhe um conceito de alta que abrange todas as ausências, mas a cláusula seguinte, ao enumerar de forma taxativa as faltas justificadas, não faz alusão as situações de parto e aleitação as quais são tratadas na cl.ª 145.ª e por natureza não suscitam dúvidas sobre a sua verificação.
- c) Em conclusão, a ressalva pretendida pelo Sindicato é desnecessária.

3. Conforme resulta das posições dissonantes acima apresentadas, aquilo que para o Banco é apenas uma questão de redacção da norma no que respeita aos casos de parto e aleitação, não estando em causa naqueles casos o acesso ao crédito pessoal, para o Sindicato é algo mais: alteração operada pela Ordem de Serviço n.º ... põe em causa a concessão daquela regalia.

II - Enquadramento Jurídico

1 - Vejamos antes demais em que diferem as duas ordens de serviço.

A Ordem de Serviço n.º ... vedando o acesso ao crédito pessoal aos trabalhadores com um numero de altas superior a 10 nos 12 meses anteriores a data do pedido, tal como a vigente, referia no seu ponto 2.4.:

«Não são consideradas impeditivas de recurso a crédito pessoal as ausências resultante de:

- licença de parto
- aleitação

A Ordem de Serviço n.º ... mantém no seu perito 2.2. a restrição respeitante ao numero de faltas nos 12 meses anteriores, mas no ponto 2.4- correspondente ao ponto 2.4., corresponde ao que acima se transcreveu da anterior ordem de serviço, determina:

«A restrição referida na alínea a) do ponto 2.2. poderá ser afastada sempre que a hierarquia em despacho visado pelo Director Coordenador da sua área se pronuncie pela inexistência de dúvidas quanto á verificação dos motivos invocados para justificação das faltas».

Por outras palavras. o que e ponto 2.4-acima transcrito, da ordem de serviço vigente no diz é que não será vedado o acesso ao crédito pessoal se o superior hierárquico da trabalhadora considerar que a situação invocada (parto, aleitação) efectivamente ocorreu.

2- Pese embora os esclarecimentos enviados à CITE pelo Banco e a afirmação de que os casos respeitantes à maternidade se encontram devidamente salvaguardadas, a verdade que a formulação constante do citado ponto 2.4. não parece a mais feliz podendo ser entendida de modo algo subjectivo. De facto não se refere quais os meios de prova necessários para que as dúvidas quanto à verificação dos motivos indicados se dissipem.

Por outro lado, o argumento segundo o qual a ordem de serviço apenas contempla as faltas, tratadas na cl.ª 83 do A.C.T. e não também as situações de parto e aleitação, tratadas nas cl.ªs 145.ª e 146.ª, não se afigura convincente. Com efeito a anterior ordem de serviço enumerava todas as ausências cuja ocorrência não relevava para efeitos de concessão de crédito pessoal- Essa enumeração incluindo a licença de parto e as dispensas par aleitação, foi estabelecida estando em vigor as cláusulas do A.C.T. acima referidas. A ausência de idêntica enumeração no texto actual, conjugada com a redacção pouco clara do seu ponto 2.4., é susceptível de gerar algumas dúvidas rios destinatários da norma.

3 - A concessão de crédito pessoal aos trabalhadores, sendo por natureza uma manifestação voluntária e unilateral da parte do Banco pode naturalmente «discriminar os trabalhadores menos cumpridores dos seus deveres. Sendo a assiduidade um desse deveres não repugna que os trabalhadores menos assíduos sejam penalizados mesmo que se trate do altas justificadas e respeitantes a situações que ocorram independente mente da vontade do trabalhador

Porém, rio que respeita a licença por maternidade e às dispensas para aleitação. deve entidade patronal acolher, mesmo quando se trata de conceder regalias, os principies e a disposições legais que enquadram a nível superior ao da empresa, os aspectos mais importantes da relação jurídico-laboral. No caso em apreço, o quadro legal aplicável encontra-se modelado pelas disposições da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que passamos a transcrever;

«Art. 1.º

1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes

2 - ...

«Art. 2.º

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - São garantidos às mães direitos especiais relacionados como ciclo biológico da maternidade.

O art. 9.º de mesma lei consagra o direito à licença por maternidade e o art. 18.º refere que aquela licença não determina «perda de quaisquer direitos sendo consideradas, para todo os efeitos, como prestação efectiva de trabalho, salvo quanto á remuneração».

Por último sobre as dispensas para aleitação, a cl.ª 146.º do A.C.T do sector bancário estipula;

«Durante os oito meses imediatamente posteriores a apresentação ao serviço após o parto a trabalhadora poderá interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora cada um, ou num período de uma hora para aleitação dos filhos sem perda ou diminuição de quaisquer direitos».

4. Atento o tratamento legal das situações em apreço acima exposto parece-nos linear a conclusão de que o eventual afastamento de trabalhadoras grávidas ou lactantes da regalia consignada na Ordem de Serviço n.º ... teria natureza discriminatória face ao disposto no n.º 1 do art. 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

Apesar de tudo seria incorrecto e precipitado concluir que a Ordem de Serviço contempla expressamente a mencionada discriminação ou que da ambiguidade constante do ponto 2.4. vão nascer necessariamente situações daquele tipo.

Consideramos que a sua aplicação a casos concretos e que irá ou não fazer surgir um prática eventualmente discriminatória.

O receio de que a referida aplicação prática lese os direitos das trabalhadoras poderá em parte justificar-se pelo tratamento que mereceu no Banco ... uma situação análoga sobre a qual a CITE emitiu parecer. Referimo-nos a uma outra regalia a distribuição de resultados pelos empregados do Banco em cuja atribuição eram penalizadas as trabalhadoras que faltassem por motivo de gozo de licença de parto ou por amamentação. O parecer n.º 2/91, sobre este assunto, contém uma recomendação ao Banco

III - Conclusões

Face a todo o exposto a CITE conclui:

- a) A Ordem de Serviço n.º ... do Banco ... sobre crédito pessoal não ressalva expressamente, na parte respeitante à assiduidade, as situações de maternidade e aleitação, equiparadas pela lei e pela regulamentação colectiva aplicável a prestação efectiva do trabalho;
- b) Tendo em conta que a anterior ordem de serviço continha aquela ressalva e que o ponto 2.4 da ordem de serviço em vigor consagra um procedimento interno de apreciação da justificação das faltas que enferma de alguma subjectividade, a alteração normativa em causa é susceptível de

gerar algum efeito negativo em termos de segurança jurídica confiança no âmbito das relações laborais;

- c) Dado que a natureza e os efeitos das ausências em questão se encontram devidamente contemplados na lei vigente, a qual não pode ser contrariada pela regulamentação interna das empresas não se afigura necessária nem adequada a sujeição daquelas situações a mecanismo previsto no citado ponto 2.4.

e delibera:

- Recomendar ao Banco ... que proceda a alteração da Ordem de Serviço n.º ... por forma a que nela seja expressamente contemplada a irrelevância, para efeito de concessão de crédito pessoal, das ausências motivadas por maternidade e aleitação.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE ABRIL DE 1994

(Publicado no B.T.E, 2.ª Série, n.º 1-2-3/94)