

## PARECER N.º 17/CITE/96

**Assunto:** Subsídio de refeição e prémio de assiduidade durante a licença por maternidade e aleitação na ..., S.A.

### I - OBJECTO

1.1. Em 21/02/96, a CITE recebeu uma queixa do Sindicato Nacional de Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações acusando a ..., S.A. da discriminação em função do sexo pelo facto de esta empresa não pagar o subsídio de refeição durante o período de licença de maternidade e ter descontado em Novembro de 1995, Esc. 45.260\$00 relativos ao prémio de assiduidade à sua trabalhadora (operadora de sistemas informáticos) ...

1.2. O Sindicato refere ainda que a trabalhadora estava de licença de maternidade de 25 de Fevereiro de 1995 a 16 de Junho de 1995 e que para o referido desconto do prémio de assiduidade, a empresa considerou os 98 dias de licença, mais as 2 horas para aleitação.

1.3. Em 08/05/96, a ..., S.A. respondeu afirmando que, "nunca foi prática da empresa levar a cabo qualquer discriminação, positiva ou negativa, em função do sexo. O processamento de quaisquer prestações pecuniárias conexas com a assiduidade, como é o caso das referidas, tem-se baseado em critérios objectivos - efectividade ou não de serviço - e sempre no cumprimento da lei não estando obviamente, condicionado ao sexo dos trabalhadores envolvidos."

### II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Na presente queixa existem várias questões distintas a considerar:

- 1 - Desconto do subsídio de refeição durante a licença de maternidade;
- 2 - Desconto do prémio de assiduidade durante os 98 dias de licença de maternidade;
- 3 - Desconto do prémio de assiduidade durante as duas horas diárias para aleitação.

2.1.1. Quais os efeitos da licença por maternidade?

Refere o artigo 18.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (Protecção da maternidade e da paternidade), na redacção que lhe foi introduzida pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, que "as licenças... previstas no artigo 9.º" (licença por maternidade), "... não determinam perda de quaisquer direitos e são considerados, para todos os efeitos legais, salvo quanto a retribuição, como prestação efectiva de serviço, sem prejuízo do disposto no presente diploma quanto ao regime da função pública".

O artigo 19.º da Lei n.º 4/84, citada, na redacção que lhe foi introduzida pela Lei n.º 17/95, citada, acrescenta que "durante as licenças, ...referidas no artigo 9.º" (licença por maternidade), ... o trabalhador ou trabalhadora tem direito:

- a) Quando abrangido pelo regime geral da Segurança Social, a um subsídio, nos termos definidos em diploma próprio;
- b) "Quando se trata de funcionário ou agente, à remuneração a que teria direito caso se encontrasse em exercício efectivo de funções..."

2.1.1.1. No que respeita ao regime geral de Segurança Social a trabalhadora ou o trabalhador quando em gozo de licença por maternidade ou paternidade tem direito a um subsídio de maternidade ou paternidade, previsto e regulado pelo Dec.-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Dec.-Lei n.º 333/95, de 23 de Dezembro, que segundo o artigo 4.º daquele diploma é

concedido “na presunção da perda de remuneração decorrente da não prestação de trabalho e destina-se a compensar essa perda”.

2.1.1.2. No que concerne a função pública, incluindo as trabalhadoras ou os trabalhadores que desempenham as suas funções em pessoas colectivas de direito público, artigo 1.º do Dec.-Lei n.º 135/85, de 3 de Maio, refere o artigo 7.º deste decreto-lei que “As licenças a que se referem o artigo 9.º, ... da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril” (licença por maternidade), “e os artigos 2.º e 3.º do presente diploma são considerados para todos os efeitos legais, como prestação efectiva de trabalho, designadamente para efeitos de antiguidade e abono de subsídio de refeição.

Durante as licenças referidas no número anterior o trabalhador tem direito à remuneração por inteiro”.

2.1.1.3. Segundo informações do Sindicato da trabalhadora, objecto da presente queixa, rege-se esta por um regime semelhante ao referido para a função pública, dado que a mesma faz descontos para a Caixa Geral de Aposentações e para o Montepio dos Servidores do Estado.

2.1.2. Assim, a referida trabalhadora tem direito ao subsídio de refeição e ao prémio de assiduidade durante o gozo da sua licença por maternidade.

2.1.3. Quanto ao direito ao prémio da assiduidade durante as duas horas diárias para aleitação, há que distinguir duas situações:

- 1 - Se a aleitação é efectuada através de meios artificiais, ou;
- 2 - Se a aleitação é efectuada através dos meios naturais, isto é, se é amamentação.

Tal distinção deriva do facto de na empresa vigorar um AE, que na sua cláusula 133.ª n.º 2 alínea c) alterada pelo n.º 3.1 da ficha da legislação n.º 179-84, denomina de aleitação, ambas as situações.

2.1.3.1. No caso de a aleitação ser efectuada por meios artificiais, de acordo com o regulamento do prémio de assiduidade, a empresa pode fazer os respectivos descontos.

2.1.3.2. No caso de se tratar de amamentação, refere o artigo 12.º, números 2 e 3, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aplicável às trabalhadoras da ..., S.A., que “a mãe que comprovadamente, amamenta o 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 que durar e até o filho perfazer 1 ano.

O direito dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias”.

2.1.3.3. Nesta situação a trabalhadora tem direito ao prémio de assiduidade, tal como se não gozasse as duas horas diárias para amamentar o seu filho.

### **III - CONCLUSÕES**

3.1. Durante o período de licença por maternidade não pode a ..., S.A. fazer descontos à sua trabalhadora ... relativo ao subsídio de refeição, nem ao prémio de assiduidade, uma vez que tal situação é considerada para todos os efeitos legais prestação efectiva de trabalho.

3.2. Se a trabalhadora estiver a amamentar o seu filho, gozando as duas horas diárias para o efeito, não pode a referida empresa proceder a qualquer desconto na sua retribuição, designadamente no que concerne ao prémio de assiduidade.

3.3. Se a trabalhadora estiver somente a aleitar o seu filho através de meios artificiais gozando as duas horas diárias para o efeito, então a empresa poderá proceder aos descontos relativos ao prémio de assiduidade de acordo com o seu regulamento.

3.4. Face ao exposto, a CITE formula o seguinte parecer:

A trabalhadora ... tem direito ao subsídio de refeição e ao prémio de assiduidade durante o gozo da licença por maternidade, nos termos dos artigos 18.º e 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a redacção que lhe foi introduzida pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e dos artigos 1.º e 7.º do Dec.-Lei n.º 135/85, de 3 de Maio, bem como ao prémio de assiduidade durante o gozo das duas horas diárias para amamentar o seu filho, nos termos do artigo 12.º números 2 e 3 da citada Lei n.º 4/84 e artigo 9.º do Dec.-Lei n.º 135/85, de 3 de Maio, pelo que a ..., S.A. deve pagar aquela trabalhadora o valor dos montantes que lhe descontou durante o período da licença por maternidade a título de subsídio de refeição e de prémio de assiduidade, bem como as quantias que lhe foram descontadas, no prémio de assiduidade por amamentar o seu filho, conforme a legislação supracitada.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 2 DE OUTUBRO DE 1996**