

PARECER N.º 185/CITE/2013

I – OBJETO

A CITE recebeu um pedido de parecer sobre o assunto referido em epígrafe.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

No âmbito das suas atribuições esta Comissão aprecia as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (alíneas e) e f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Estabelece o artigo 65º nº 1 do Código do Trabalho, que... não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas, como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, Licença por interrupção de gravidez;



Licença parental, em qualquer das modalidades; Licença por adoção; Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

- 2.2.** A ressalva da retribuição decorre da circunstância de se prever que, durante as licenças, faltas e dispensas referidas naquele artigo, o trabalhador tem direito a: quando abrangido pelo regime geral de segurança social, a um subsídio, nos termos definidos em diploma próprio.
- 2.3.** Esse diploma é, presentemente, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, o Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril, e, para os trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção social convergente, o Decreto-Lei nº 89/2009, de 9 de abril, onde se preveem as condições de atribuição do subsídio de maternidade, entre outros.
- 2.4.** O conceito de retribuição está previsto no artigo 258º do CT., segundo o qual (nº1) “só se considera retribuição aquilo que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie” (nº 2).
- 2.5.** Considerando a alteração legislativa introduzida pelo Decreto-Lei nº 133/2012, de 27 de junho, nomeadamente ao Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril, relativamente ao pagamento de subsídios de parentalidade, veio expressamente estatuir que “*Na determinação do total de remunerações registadas não são consideradas as importâncias relativas aos subsídios de férias, de natal ou outros de natureza análoga.*” (art.28º/3).
- 2.6.** Mais dispõe que “*A atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídios de férias, Natal ou outros de natureza análoga previstos no nº 2 do artigo 7º, depende de requerimento.*” (nº 5 do artigo 66º) e que “*O requerimento requerido*



no número anterior deve ser apresentado nas instituições gestoras das prestações no prazo de seis meses contados a partir de 1 de janeiro do ano subsequente àquele em que os subsídios eram devidos, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, situação em que o prazo se inicia a contar da data dessa cessação.” (nº 6 do artigo 66º);

“O requerimento deve ser instruído com uma declaração da entidade empregadora, na qual constem a indicação dos quantitativos não pagos e a referencia à norma legal ou contratual justificativa do não pagamento.” (nº 7 do artigo 66º); e por fim “A atribuição da prestação compensatória dos subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga depende de os beneficiários não terem direito ao pagamento daqueles subsídios, no todo ou em parte, pelo respetivo empregador, desde que o impedimento para o trabalho tenha duração igual ou superior a 30 dias consecutivos.” (artigo 21º-A);

2.7. Através da conjugação dos preceitos supra mencionados, conclui-se, na linha, aliás, de vária jurisprudência e dos Pareceres da CITE n.º 17/2000 e 88/2010, que o subsídio de Natal faz parte da retribuição e como tal pode ser objeto de redução proporcional ao período de gozo da licença por maternidade, uma vez que aquele subsídio é anual.

2.8. Quanto ao subsídio de férias, porém, tendo em conta o já referido preceito contido no artigo 65.º do CT, segundo o qual as ausências nele referidas são consideradas como prestação efetiva de trabalho, o contrato de trabalho não se suspende, pelo que o direito a férias vence-se normalmente a 01 de janeiro de cada ano, tal como para os demais trabalhadores não ausentes pelos mesmos motivos. Por outro lado, o gozo destas férias só vai ocorrer quando o trabalhador regressar ao serviço, bem como o respetivo pagamento, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 264.º do CT, pagamento que, neste caso, cabe ao empregador.



III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, conclui-se:

- as trabalhadoras mantêm o direito ao subsídio de natal, mas o respetivo pagamento a cargo da entidade empregadora pode ser reduzido, proporcionalmente ao período de gozo da licença de maternidade, em virtude daquele subsídio ser objeto de desconto para a segurança social, e poder ser compensado através da atribuição da prestação compensatória a que se refere o artigo 21.º-A aditado ao **Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril, pelo referido** Decreto-Lei nº 133/2012, de 27 de junho devendo esse pedido ser feito pela trabalhadora.
- as trabalhadoras mantêm o direito às férias, que se vence nos termos do disposto nos n.º 1 e 2 do artigo 237.º do CT e o pagamento do respetivo subsídio, por que deve ser pago no início do período de férias, está a cargo do empregador.

Considerando as questões em causa:

...

Esta funcionária entrou em licença por gravidez de risco em 17/02/2012, só tendo regressado ao trabalho em 22/10/2012 após ter gozado a respetiva licença de maternidade.

Em 2012 foi pago corretamente o subsídio de férias relativo a 2011 na totalidade bem como o subsídio de natal relativo a 5 meses, ou seja relativo aos meses de prestação efetiva de trabalho.¹

Em 2013 foi pago o subsídio de férias de 2012 relativo a 5 meses, ou seja, relativo aos meses de prestação efetiva de trabalho no ano de 2012, quando deveria ter sido pago na totalidade, nos termos expostos.

...

¹ De notar que, na data de início da licença por gravidez de risco, a lei aplicável era o DL 91/2009, na redação originária, pelo que, para determinação da Remuneração de Referência foi tido em conta ou o subsídio de férias, ou o de Natal ou ambos.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Esta funcionária entrou em licença por gravidez de risco em 02/07/2011 só tendo regressado ao trabalho em 25/06/2012 após ter gozado a respetiva licença de maternidade.

Em 2011 foi pago corretamente o subsídio de férias relativo a 2010 na totalidade bem como o subsídio de natal relativo a 6 meses, ou seja relativo aos meses de prestação efetiva de trabalho.

Em 2012 foi pago o subsídio de férias relativo a 2011 proporcionalmente aos meses trabalhados nesse ano, ou seja 6 meses. No entanto, deveria ter sido pago na totalidade.

Foi pago, corretamente, o subsídio de natal relativo a 6 meses.

Em 2013 foi pago o subsídio de férias de 2012 relativo a 6 meses, ou seja relativo aos meses de prestação efetiva de trabalho em 2012, quando o mesmo deveria ser pago na íntegra.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013**