



PARECER N.º 324/CITE/2013

Assunto: Queixa apresentada pela Comissão Sindical e de Trabalhadores da ... – Prática discriminatória na atribuição de prémio na ... – Aplicação do prémio de regularidade, cláusula 13.^a do AE da ...
Processo n.º 319 – QX/2013

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 26 de março de 2013, através de e-mail, uma exposição do SITE – SUL – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul, dando conhecimento de uma alegada prática discriminatória em curso na atribuição de prémio na ..., nos seguintes termos que aqui se transcreve:
- 1.2. “Através da Comissão Sindical e de Trabalhadores da ..., tomámos conhecimento de que a empresa, no prémio de regularidade, cláusula 13.^a do AE publicado no BTE n.º 45, de 9/12/2009, penaliza os trabalhadores que gozam os 10 dias de licença parental previstos no ponto 2 do artigo 43.º do Código do Trabalho”.
- 1.3. “Alega a empresa, conforme documentos enviados à empresa e resposta, em anexo, que não são considerados estes dias como presença, porque os dias são facultativos, esquecendo ou procurando ignorar, o estabelecido no artigo 65.º do CT que considera que estes



dias não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são considerados como prestação efetiva de trabalho”.

- 1.4. É que, ao contrário do que a empresa alega, estes dias mesmo não sendo obrigatórios têm, para todos os efeitos, proteção legal e por isso a lei os considera como prestação efetiva de trabalho e não como qualquer outra falta”.
- 1.5. A CITE, em cumprimento do princípio do contraditório, solicitou à entidade empregadora ..., S.A., empresa do Grupo ..., doravante designada por ..., os esclarecimentos tidos por convenientes, quer de facto quer de direito, sobre a queixa supra mencionada e referiu ainda o seguinte para melhor informação jurídica.
- 1.6. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹
- 1.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 1.8. O artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito a todos os trabalhadores a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 1.9. O artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres a especial proteção durante a gravidez

¹ Artigo 68.º, n.º 3, da Constituição da República Portuguesa



e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, regulando a lei a atribuição, às mães e aos pais, de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

- 1.10.** Por outro lado, a licença parental faz parte do regime especial da parentalidade que está prevista nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho.
- 1.11.** O artigo 65.º do Código do Trabalho estabelece que “Nos termos do presente regime, as ausências resultantes das situações previstas nos números 1 e 2 não determinam perda de quaisquer direitos (v.g. quanto à antiguidade, promoções na carreira, atribuição de prémios, etc.) e são consideradas como prestação efetiva de serviço.
- 1.12.** Embora os/as trabalhadores/as não estejam fisicamente nos seus postos de trabalho nesses períodos de tempo, por força daqueles preceitos legais, tais períodos contam como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos, inclusive atribuição de prémios e promoções na carreira.
- 1.13.** Para assegurar o exercício desse direito, sem quaisquer constrangimentos, a lei ordinária estabelece uma especial proteção à parentalidade e aos/às trabalhadores/as que se encontram no gozo dessas dispensas, licenças e ou faltas.
- 1.14.** Verificamos, assim, é que é a própria lei que ficciona como presença, determinado tipo de ausências, ao considerar que não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho, conforme o n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho.



- 1.15.** Estando o empregador proibido de praticar discriminação direta, ou indireta, não podem constituir fundamento das diferenciações retributivas assentes em critérios distintivos em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores as licenças, faltas e dispensas relativas à proteção na parentalidade.
- 1.16.** Em sede de conclusão, a exclusão dos/as Trabalhadores/as ao direito à atribuição de prémio de regularidade, cláusula 13.^a do AE da ..., evolução na carreira profissional – Progressão/promoções na carreira –, apenas e só, porque se encontraram ausentes do serviço em virtude das ausências no âmbito da parentalidade, é um ato enquadrável na alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, consubstanciando uma discriminação direta, por motivo da proteção na parentalidade.
- 1.17.** Face ao exposto e considerando que os factos acima relatados podem eventualmente serem suscetíveis de configurar uma situação de discriminação por motivo da parentalidade e o ordenamento jurídico-laboral português, em consonância com a Diretiva comunitária, consigna a proibição de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, desde logo no seu diploma fundamental. E, como já tivemos o ensejo de referir, a Constituição da República Portuguesa (nos seus artigos 13.º e 68.º, n.º 3) proíbe privilégios, benefícios, prejuízos ou privações de qualquer direito, ou isenções de qualquer dever em razão do sexo, e reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 1.18.** Estando o empregador proibido de praticar discriminação direta, ou indireta, baseada no sexo e em consonância com a lei portuguesa, com a Diretiva do Conselho sobre Igualdade e não Discriminação e com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, muito



se agradece os bons ofícios de V. Ex.as no sentido de esclarecer esta Comissão sobre quanto, relativamente a esta matéria, se ofereça.

- 1.19.** Na sequência dessa solicitação, a entidade empregadora ..., S.A., empresa do Grupo ..., apresentou a sua resposta, em 21/10/2013, informando o seguinte:
- 1.20.** “Foi a ... através da DOGRH-Relações Laborais notificada para se pronunciar sobre a queixa apresentada pela Comissão Sindical e de Trabalhadores relativa à aplicação da Cláusula 13.^a, do AE, publicado no BTE, n.º 45, de 9 de dezembro de 2009”.
- 1.21.** “Defende a CITE que a exclusão do/das trabalhadores/as ao direito à atribuição do prémio de regularidade, previsto na citada Cláusula "apenas e só por se encontrarem ausentes no âmbito da parentalidade é um ato enquadrável na alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho ”.
- 1.22.** “Importa em benefício do rigor referir que o Acordo de Empresa, também designado por Acordo Autónomo, que contem a Cláusula sob discussão, foi negociado com as Associações Sindicais que o subscreveram e aplica-se às relações de trabalho entre ..., S.A., empresa do Grupo ..., e os seus trabalhadores/as, pelo que de ora em diante, trataremos a empregadora apenas por ...”.
- 1.23.** “Em 28 de fevereiro de 2002 foi publicado, no BTE n.º 8, o presente Acordo, em resultado das negociações com as Associações Sindicais outorgantes e o texto inicial tem vindo a ser revisto, por efeito de sucessivas revisões também negociadas, mantendo, no entanto, a cláusula em discussão, a mesma redação, apenas com exceção do n.º 2, al. a), quanto ao número de faltas que se considera irrelevante para determinação do prémio”.



- 1.24. “Em nenhuma das revisões as Associações Sindicais puseram causa a legalidade da Cláusula 13.^a, ou questões de tratamento discriminatório, prendendo-se esse facto, concluímos, por a mesma, afinal se não encontrar ferida de ilegalidade, como adiante se demonstrará”.
- 1.25. “A questão que é colocada na interpelação da CITE merece uma análise mais aprofundada sobre a origem e natureza do prémio em causa, da qual resultará, estamos certos, a conclusão pela legalidade da posição defendida pela ...”.
- 1.26. “A análise do problema não se deve restringir à leitura do disposto no Art.º 65.º, do Código do Trabalho (CT), mas antes deverá ser tratado tendo em atenção a articulação com outras normas deste Código que permitem não considerar prática discriminatória as diferenças de retribuição baseadas em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres e baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade (vd. Art.º 31.º n.º 3, do Código do Trabalho)”.
- 1.27. “A Cláusula 13.^a do Acordo Autónomo em vigor na ..., tem como epígrafe **Prémio de Regularidade**, estabelecendo no corpo do seu número 1. que "os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração continua previsto na Cláusula 11.^a, beneficiam de um prémio... ”
- 1.28. “De acordo com a mesma Cláusula, o prémio de regularidade varia em função das horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos um número em horas e minutos de faltas, de forma que quanto maior for o tempo de faltas, menor é o prémio a atribuir”.
- 1.29. “Uma vez que para a determinação do prémio terá que se ter em conta as faltas, o número 2, da mesma Cláusula, elenca as situações de



falta/ausência que considera irrelevantes para a atribuição daquele prémio, pelo que tais ausências não têm impacto na determinação do número de horas que determinará o montante a pagar, isto é, são desconsideradas para aquele efeito”.

- 1.30. “Ficam de fora desse elenco muitas situações de ausência justificada que são tidas como relevantes para a perda do prémio, designadamente as provocadas por acidente de trabalho (em número superior a três), consultas médicas, exames, etc.”.
- 1.31. “Trata-se, assim, de um prémio extraordinário que visa retribuir trabalhadores que prestam trabalho em regime de horário de turnos de laboração contínua, **premiando o grau elevado de assiduidade**”.
- 1.32. “Tal prémio é pago anualmente, em dezembro de cada ano, por referência à remuneração base auferida nesse mês e pelo trabalho prestado nos últimos 12 meses, de acordo com o número 3, da citada Cláusula”.
- 1.33. “Importa esclarecer que a ... paga a todos os seus trabalhadores um prémio mensal de assiduidade de acordo com regras próprias, pelo que quanto aos trabalhadores em regime de horário de turnos em laboração contínua pode acrescer ainda o prémio de regularidade”.
- 1.34. “A Cláusula 13.^a do Acordo Autónomo sob análise, não visa excluir os/as trabalhadores/as que gozem as licenças previstas no regime de proteção legal da parentalidade, mas exclui muitas outras situações de faltas justificadas, designadamente e a título de exemplo as resultantes de acidentes de trabalho se superiores ao número previsto na respetiva al. g), do n.º 2.)”.



- 1.35.** “O prémio de regularidade, tal como está configurado no Acordo Autónomo, reveste natureza retributiva, na medida em que é contrapartida da atividade que o trabalhador/a prestou à empregadora nas condições previstas para a sua atribuição e por outro lado, estando consignado naquele instrumento, cria, na esfera jurídica dos/as destinatários/as, a expectativa do respetivo recebimento”.
- 1.36.** “Ora, atenta a natureza do prémio em causa e o que se deixou exposto, não encontramos contradição entre o disposto no art.º 31.º n.º 4, art.º 65.º, ambos do CT e a cl.ª 13.ª, do AE, tal como vêm sendo aplicado pela ...”.
- 1.37.** “Na verdade, o art.º 65.º, do CT, estabelece que não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências de trabalho resultantes de "elencando de seguida as licenças e dispensas tuteladas pela norma”.
- 1.38.** “A Lei exclui expressamente do âmbito da equiparação a retribuição, salvaguardando outros direitos, cuja atribuição possa depender da equiparação das ausências à prestação efetiva de trabalho”.
- 1.39.** “Por outras palavras, a tutela da proteção da parentalidade não se estende à retribuição, o que torna legítima a atribuição do prémio de regularidade nos termos em que a ... o vem fazendo”.
- 1.40.** “O prémio de regularidade, revestindo carácter retributivo, deve considerar-se abrangido pela ressalva estabelecida no n.º 1, do citado 65.º, do CT, visando retribuir os trabalhadores/as que prestam trabalho, com elevada assiduidade, nas referidas circunstâncias (trabalho por turnos em laboração contínua)”.



- 1.41.** “Importa ainda ter presente que eventuais diferenças de retribuição que, eventualmente possam existir por efeito do recebimento do prémio por uns e não por outros/as trabalhadores/as, são consideradas lícitas quando fundadas em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, baseados, entre outros, no mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade (art.º 31.º, n.º 3, do CT)”.
- 1.42.** “Ora a Cláusula em questão não se afigura discriminatória por precisamente se basear num critério objetivo, sem distinção de género e fundado na permanência dos trabalhadores ao serviço, com elevada assiduidade e durante o período de um ano”.
- 1.43.** “No caso, a elevada assiduidade é um critério/fator legítimo e relevante para a diferenciação retributiva”.
- 1.44.** “Também, o critério da seleção das faltas que se consideram irrelevantes para determinação do prémio não evidenciam qualquer discriminação em relação a situação digna de tutela da parentalidade, antes incluem outras situações que também configuram ausências justificadas, situações, igualmente, protegidas pela lei”.
- 1.45.** “A seleção das faltas que são desconsideradas para determinação do número de horas de trabalho anual para determinação do valor do prémio de regularidade, não visam discriminar apenas os trabalhadores/as que não prestem trabalho devido ao gozo de licenças previstas no Art.º 65.º, n.º 2, do CT”.
- 1.46.** “Do elenco das ausências justificadas que relevam para a não atribuição do prémio fazem parte muitas outras situações que não envolvem apenas trabalhadores/as que gozaram licenças ou dispensas previstas no regime de proteção da parentalidade”.



- 1.47.** “O critério é objetivo, não visa apenas excluir os/as trabalhadores/as que tenham gozado licenças ou dispensas no ano anterior”.
- 1.48.** “Não podemos deixar de defender, por acolhida pelo texto da Lei, que a interpretação do n.º 4, do art.º 31.º do CT, tem de ser compatível com a exclusão, para efeitos retributivos, da equiparação à prestação efetiva de trabalho nas situações que gozam de proteção da parentalidade, sob pena de existir contradição entre este preceito e o disposto no art.º 65.º do CT”.
- 1.49.** “Da articulação destas normas só pode resultar que: o que a lei quer proibir é que existam sistemas retributivos que visem penalizar aqueles que gozam dispensas ou licenças atribuídas pelo regime de proteção da parentalidade”.
- 1.50.** “Mas a lei não visa proibir que a prestação de trabalho efetiva seja valorada, obviamente, desde que a valoração não vise atingir apenas os/as trabalhadores/as que não prestem trabalho por virtude do gozo de licenças ou dispensas objeto de proteção da parentalidade”.
- 1.51.** “Conclusão em contrário conduziria ao desaparecimento de quaisquer prémios que os/as empregadores/as pretendam pagar aos seus trabalhadores baseados em critérios objetivos, de mérito, produtividade ou assiduidade e que pressuponham sempre a realização de trabalho efetivo”.
- 1.52.** “O que se deixou exposto vale para a situação prevista na alínea f), do n.º 2, da Clausula 13.ª”, do Acordo Autónomo, considerando-se irrelevantes as ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissão de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas”.



- 1.53.** “Todas as ausências que excedem esse crédito, embora possam ser considerados justificadas, não são considerados para efeitos de determinação do prémio”.
- 1.54.** “Trata-se, também, aqui de um critério objetivo que não tem por fim discriminar apenas estes trabalhadores, antes, e quanto a eles, até considera as ausências no âmbito do crédito de horas, precisamente o tempo que a lei também considera razoável para a atividade que os representantes dos trabalhadores prosseguem”.
- 1.55.** “Quer num caso, quer noutra, é entendimento da ... que o disposto na Cláusula 13.^a, do Acordo Autónomo não importa violação do Art.º 65.º, n.º 1, do CT”.
- 1.56.** “Tratando-se de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, o Acordo Autónomo está sujeito às normas sobre cessação e sucessão no tempo, previstas no Código do Trabalho”.
- 1.57.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à ... alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela ilustre Advogada da Direção Central de Serviços Jurídicos os seguintes esclarecimentos:
- 1.58.** “Na sequência do seu contacto telefónico, que agradecemos, em conformidade com o solicitado, com o propósito de esclarecer a natureza retributiva do prémio previsto na Cláusula 13.^a, do Acordo Autónomo, em vigor na ..., sem prejuízo de tudo quanto consta da Informação escrita já prestada”:



- 1.59. “1 – O prémio é devido sempre que os trabalhadores prestarem trabalho nas condições previstas na citada Cláusula, sendo, pois, a contrapartida da prestação de trabalho **com elevada assiduidade**”.
- 1.60. “2 – O respetivo valor é posto à disposição dos trabalhadores, quando devido, em dezembro de cada ano, sendo identificado no respetivo recibo de retribuição como Prémio de Regularidade e sujeito às deduções e contribuições para a Segurança Social, ou seja o trabalhador e a empregadora entregam contribuições sobre o valor pago a este título”.
- 1.61. “A origem, natureza, nos termos do Código do Trabalho e tratamento do prémio, para efeitos do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social fundamenta a conclusão que se trata de prestação de carácter retributivo”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no 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.
- 2.1.1. A alínea a) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei, dispõe que “compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir pareceres em matéria de



igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo Serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria”. É ao que se passa.

2.1.2. Ora, no caso em concreto, a questão colocada, que motivou este parecer é respeitante à repercussão da licença parental inicial e a licença parental exclusiva do pai, que segundo o SITE SUL, a ..., no prémio de regularidade, cláusula 13.^a do AE publicado no BTE n.º 45 de 9/12/2009, penaliza os trabalhadores que gozam os 10 dias de licença parental previstos no ponto 2 do artigo 43.º do Código do Trabalho.

2.1.3. Assim, como se pode verificar, não deu entrada na CITE qualquer queixa formalizada pelo SITE – SUL relativa a casos concretos de discriminação, alegadamente praticados pela Empresa ..., nem tão pouco são identificadas/os as/os Trabalhadores/as, mas nessa exposição são denunciadas situações e confusas *incursões interpretativas* por parte da ... relativamente ao direito e proteção na parentalidade e no que diz respeito ao regime de licenças, faltas e dispensas, que entendemos que não é correta, pelo que a CITE deverá clarificar, interpretar e emanar o entendimento que possa de certa forma evitar eventuais práticas discriminatórias.

2.1.4. Se a entidade empregadora ... ou qualquer outra entidade empregadora pública ou privada fizerem interpretações confusas e incorretas que levem à prática de comportamentos e políticas discriminatórias, elaboração de regulamentos, orientações internas contrárias ao entendimento aqui perfilhado no presente parecer, a CITE, no âmbito das suas principais competências, deve verificar a conformidade dessas situações com as normas legais e pronunciar-se, mesmo que



genericamente e sem a existência de queixas concretas, de forma a que preventivamente não sejam praticados eventuais atos discriminatórios, devendo concomitantemente contribuir objetivamente emitindo pareceres que atuem pedagogicamente tendo em vista o combate à discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como na proteção na parentalidade.

2.1.5. Tendo clara noção que, a persistência das desigualdades de género no mercado de trabalho só será eficazmente combatida com a participação ativa das empresas, em particular daquelas que adotam uma postura de empresas socialmente responsáveis, integrando na sua gestão políticas e práticas nos domínios da igualdade entre homens e mulheres no trabalho.

2.1.6. Para reforçar este entendimento, é importante referir que, nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

2.1.7. E que nos termos do n.º 6 do citado artigo o disposto no número anterior designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

2.1.8. Assim sendo, é dever da entidade empregadora ... afastar quaisquer indícios de discriminação por motivo de proteção na parentalidade.

2.1.9. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. A igualdade de oportunidades e a igualdade de



tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho está especificamente tratada no artigo 141.º do Tratado da União Europeia.

2.1.10. Revestem, nesta matéria, especial importância os seguintes dois diplomas: A Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5/07/2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), atualmente em vigor², que institui, as definições, os conceitos e as regras em matéria de igualdade e não discriminação com base no género, e a Diretiva 92/85/CEE, de 19-10-92³ – que relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE), que prevê a proibição de despedimento por motivo relacionado com a maternidade e que já estabelecia no seu artigo 9.º a dispensa de trabalho para consulta pré-natais, sem perda de remuneração.

2.1.11. O considerando 24 da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), refere expressamente que *o Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da*

² As Diretivas 76/207/CEE do Conselho, de 10-02-75, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho e 97/80/CE do Conselho, de 15-12-97, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, foram revogadas pela Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5-07-2006.

³ Alterada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-06-2007.



mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.1.12. Tal desiderato não prejudica, por conseguinte a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, porquanto, nos termos da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, *as medidas de organização do trabalho destinadas à proteção da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não teriam efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho, incluindo a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada.*

2.1.13. Nos termos do artigo 33.º do Código do Trabalho a Maternidade e a Paternidade constituem valores sociais eminentes e são Constitucionalmente protegidos, de acordo com o consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito a todos os trabalhadores a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.1.14. O artigo 68.º, n.ºs 3 e 4 da Constituição da República Portuguesa, reconhece o direito das mulheres a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, regulando a lei a atribuição, às mães e aos pais, de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.



- 2.1.15.** Estes preceitos devem ser conjugados com o artigo 13.º da CRP, que estabelece o Princípio da Igualdade ao referir que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
- 2.1.16.** Desta forma, e considerando o preconizado no n.º 1 do artigo 9.º do Código Civil, sob a epígrafe, Interpretação da lei, “*A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada*”.
- 2.1.17.** Assim sendo, a interpretação das normas constitucionais, comunitárias e do Código do Trabalho sobre a igualdade e não discriminação deve ser realizada de acordo com o princípio da unidade do sistema jurídico.
- 2.1.18.** Como já se viu, o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres está consagrado em vários textos da legislação nacional e comunitária, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
- 2.1.19.** Visando a transposição dos referidos princípios constitucionais para a realidade do mundo, e dos direitos laborais, bem como a criação de mecanismos de atuação que viabilizem a aplicação prática de tais normas e princípios, emitimos o competente parecer.

O CASO EM CONCRETO

- 2.1.20.** Ora, no caso em concreto, questiona-se qual a repercussão da licença parental inicial e a licença parental exclusiva do pai, que segundo



o SITE SUL, “a empresa, no prémio de regularidade, cláusula 13.^a do AE publicado no BTE n.º 45 de 9/12/2009, penaliza os trabalhadores que gozam os 10 dias de licença parental previstos no ponto 2 do artigo 43.º do Código do Trabalho”.

2.1.21. Segundo aquele Sindicato “alega a empresa que não são considerados estes dias como presença, porque os dias são facultativos, esquecendo ou procurando ignorar, o estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho que considera que estes dias não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho”.

2.1.22. Alega a empresa que “A Cláusula 13.^a, do Acordo Autónomo em vigor na ..., tem como epígrafe Prémio de Regularidade, estabelecendo no corpo do seu número 1 que “os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua prevista na Cláusula 11.^a beneficiam de um prémio”.

2.1.23. De acordo com a mesma Cláusula, o prémio de regularidade varia em função das horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos um número em horas e minutos de faltas, de forma que quanto maior for o tempo de faltas, menor é o prémio a atribuir”.

2.1.24. Trata-se, assim, de um prémio extraordinário que visa retribuir trabalhadores que prestam trabalho em regime de horário de turnos de laboração contínua, premiando o grau elevado de assiduidade”.

2.1.25. Tal prémio é pago anualmente, em dezembro de cada ano, por referência à remuneração base auferida nesse mês e pelo trabalho prestado nos últimos 12 meses, de acordo com o número 3 da citada Cláusula.



- 2.1.26.** “Importa esclarecer que a ... paga a todos os seus trabalhadores um prémio mensal de assiduidade de acordo com regras próprias, pelo que quanto aos trabalhadores em regime de horário de turnos em laboração contínua pode acrescer ainda o prémio de regularidade”.
- 2.1.27.** “A Cláusula 13.^a do Acordo Autónomo sob análise, não visa excluir os/as trabalhadores/as que gozem as licenças previstas no regime de proteção legal da parentalidade, mas exclui muitas outras situações de faltas justificadas, designadamente e a título de exemplo as resultantes de acidentes de trabalho se superiores ao número previsto na respetiva al. g), do n.º 2”.
- 2.1.28.** “O prémio de regularidade, tal como está configurado no Acordo Autónomo, reveste natureza retributiva, na medida em que é contrapartida da atividade que o trabalhador/a prestou à empregadora nas condições previstas para a sua atribuição e por outro lado, estando consignado naquele instrumento, cria, na esfera jurídica dos/as destinatários/as, a expectativa do respetivo recebimento”.
- 2.1.29.** “Ora, atenta a natureza do prémio em causa e o que se deixou exposto, não encontramos contradição entre o disposto no art.º 31.º n.º 4, art.º 65.º, ambos do CT e a cl.^a 13.^a, do AE, tal como vêm sendo aplicado pela ...”.
- 2.1.30.** “A Lei exclui expressamente do âmbito da equiparação a retribuição, salvaguardando outros direitos, cuja atribuição possa depender da equiparação das ausências à prestação efetiva de trabalho”.
- 2.1.31.** “Por outras palavras, a tutela da proteção da parentalidade não se estende à retribuição, o que torna legítima a atribuição do prémio de regularidade nos termos em que a ... o vem fazendo”.



- 2.1.32.** “O prémio de regularidade, revestindo caráter retributivo, deve considerar-se abrangido pela ressalva estabelecida no n.º 1, do citado 65.º, do CT, visando retribuir os trabalhadores/as que prestam trabalho, com elevada assiduidade, nas referidas circunstâncias (trabalho por turnos em laboração contínua)”.
- 2.1.33.** “Importa ainda ter presente que eventuais diferenças de retribuição que, eventualmente possam existir por efeito do recebimento do prémio por uns e não por outros/as trabalhadores/as, são consideradas lícitas quando fundadas em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, baseados, entre outros, no mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade (art.º 31.º, n.º 3, do CT)”.
- 2.1.34.** “Ora a Cláusula em questão não se afigura discriminatória por precisamente se basear num critério objetivo, sem distinção de género e fundado na permanência dos trabalhadores ao serviço, com elevada assiduidade e durante o período de um ano”.
- 2.1.35.** “No caso, a elevada assiduidade é um critério/fator legítimo e relevante para a diferenciação retributiva”.
- 2.1.36.** “Também, o critério da seleção das faltas que se consideram irrelevantes para determinação do prémio não evidenciam qualquer discriminação em relação a situação digna de tutela da parentalidade, antes incluem outras situações que também configuram ausências justificadas, situações, igualmente, protegidas pela lei”.
- 2.1.37.** “A seleção das faltas que são desconsideradas para determinação do número de horas de trabalho anual para determinação do valor do prémio de regularidade, não visam discriminar apenas os



trabalhadores/as que não prestem trabalho devido ao gozo de licenças previstas no Art.º 65.º, n.º 2, do CT”.

2.1.38. “Do elenco das ausências justificadas que relevam para a não atribuição do prémio fazem parte muitas outras situações que não envolvem apenas trabalhadores/as que gozaram licenças ou dispensas previstas no regime de proteção da parentalidade”.

2.1.39. “O critério é objetivo, não visa apenas excluir os/as trabalhadores/as que tenham gozado licenças ou dispensas no ano anterior”.

2.1.40. “Não podemos deixar de defender, por acolhida pelo texto da Lei, que a interpretação do n.º 4, do art.º 31.º do CT, tem de ser compatível com a exclusão, para efeitos retributivos, da equiparação à prestação efetiva de trabalho nas situações que gozam de proteção da parentalidade, sob pena de existir contradição entre este preceito e o disposto no art.º 65.º do CT”.

2.1.41. “Da articulação destas normas só pode resultar que: o que a lei quer proibir é que existam sistemas retributivos que visem penalizar aqueles que gozam dispensas ou licenças atribuídas pelo regime de proteção da parentalidade”.

2.1.42. “Conclusão em contrário conduziria ao desaparecimento de quaisquer prémios que os/as empregadores/as pretendem pagar aos seus trabalhadores baseados em critérios objetivos, de mérito, produtividade ou assiduidade e que pressuponham sempre a realização de trabalho efetivo”.

2.1.43. Para adjuvante solução do problema pensamos ser necessário lembrar e reforçar alguns conceitos, relacionados o princípio da



igualdade e proibição de discriminação ”(*in Código do Trabalho Anotado – anotação ao artigo 25.º –*, Pedro Romano Martinez – Almedina 8ª edição 2009), uma vez que o que aqui está em causa, “é a proclamação de um sentido positivo do princípio da igualdade (todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento), no caso em análise está em causa a invocação um sentido primário negativo, consistente na proibição de privilégios e de distinções, na proibição do arbítrio e da discriminação”.

2.1.44. “Ora, o conceito de discriminação envolve um juízo de desvalor e de censura relativamente a determinadas práticas que se traduzem no tratamento desvantajoso conferido a trabalhadores/as ou candidatos/as a emprego em função de certos elementos categoriais. O que está em causa, na proscrição da discriminação, não é a diferenciação em si mesma, mas sim a irrazoabilidade da sua motivação e a ausência de motivos que a justifiquem”.

2.1.45. O apuramento da prática discriminatória deve realizar-se casuisticamente, segundo juízos de razoabilidade, atendendo à finalidade e aos motivos que determinaram a atuação do empregador e segundo critérios de adequação e de proporcionalidade.

2.1.46. Pode acontecer que a diferença de tratamento poderá ser vista como uma medida de ação positiva, relacionando-se, conseqüentemente com o regime do artigo 27.º do Código do Trabalho.

2.1.47. Em qualquer caso, o n.º 4 do artigo 25.º prescreve que as disposições legais ou constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justificam estas diferenças de tratamento devem ser avaliadas periodicamente e revistas, na medida em que deixem de se justificar.



- 2.1.48.** O que está em causa é a proscrição de discriminação irrazoáveis, arbitrárias e injustificadas. Aquilo que o princípio da igualdade impõe é a inexistência de práticas discriminatórias lesivas.
- 2.1.49.** Ora, salvo o devido respeito, não podemos concordar, como parece ser o entendimento da ..., que as ausências da licença parental, em qualquer das modalidades – licença parental inicial; licença parental inicial exclusiva da mãe; licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; Licença parental exclusiva do pai, se equipara à falta ao trabalho, porquanto as licenças e dispensas no âmbito do regime de proteção da parentalidade, inserido no Código do Trabalho – normas especiais que prevalecem sobre as normas gerais – não devem ser tratadas nem confundidas como faltas, já que os/as trabalhadores/as estão desobrigados/as de comparecer no local de trabalho e desempenhar as suas funções, sem prejuízo de não se suspender os seus direitos, deveres e garantias.
- 2.1.50.** Aliás, diga-se mesmo, a título exemplificativo, que nos termos dos artigos 41.º e 43.º do Código do Trabalho, existe a obrigatoriedade legal do gozo das respetivas licenças exclusivas, quer da mãe, quer do pai, não podendo posteriormente esses trabalhadores serem penalizados nos seus direitos.
- 2.1.51.** E mesmo optando os trabalhadores/as por lançar mão e prolongar o direito ao exercício da parentalidade até ao seu limite (no caso da mãe que pode ir, depois das 6 semanas de licença obrigatória, a seguir ao parto, até ao limite dos 150 dias e o pai 20 dias facultativos, que pode acrescer mais 30 dias se houver partilha), ainda assim, não poderia deixar de se considerar que o efeito jurídico é o mesmo.
- 2.1.52.** Assim, afastar a norma do artigo 65.º do Código do trabalho sem qualquer fundamentação razoável, sempre se dirá que na dúvida, os



direitos devem prevalecer sobre restrições – *In dubio pro libertate em homenagem ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e em harmonia com os artigos 18.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa.*

- 2.1.53.** A atribuição e concessão de um prémio, assente na elevada assiduidade aos/às trabalhadores/as sendo por natureza uma manifestação voluntária e unilateral da parte da entidade empregadora, pode naturalmente preterir os/as trabalhadores/as menos cumpridores dos seus deveres. Sendo a assiduidade um desses deveres, não repugna que os/as trabalhadores/as menos assíduos sejam penalizados mesmo que se trate de faltas justificadas respeitantes a situações que ocorram independentemente da vontade do/a trabalhador/a.
- 2.1.54.** O que se pretende dizer é que se compreende o objetivo do prémio – em que a elevada assiduidade é um critério/fator de escolha relevante para a diferenciação retributiva no final do ano, pelo que, mais do que penalizar os trabalhadores que “faltam” ao trabalho, trata-se de premiar aqueles que são assíduos.
- 2.1.55.** Contudo, sendo as condições de atribuição pré-estabelecidas pela entidade empregadora, a sua não atribuição arbitrária pode gerar situações de incumprimento da lei e/ou de discriminação.
- 2.1.56.** Uma dessas situações respeita precisamente aos direitos no âmbito da proteção na parentalidade, situações essas em que a entidade empregadora deverá acolher, mesmo quando se trata de conceder regalias, os princípios e as disposições legais que enquadram, a nível superior ao da empresa, os aspetos mais importantes da relação jurídico-laboral.



- 2.1.57.** Assim, nos termos do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, as ausências ao trabalho resultantes, alínea c), da licença parental, em qualquer das modalidades, não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho”.
- 2.1.58.** Nesta linha de pensamento, lembrar que, nos termos do n.º 2 do artigo 23.º, constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.
- 2.1.59.** De acordo com o n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.1.60.** Como já tivemos o ensejo de referir, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
- 2.1.61.** E é inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório (cfr. n.º 7 do artigo 25.º do Código do Trabalho).
- 2.1.62.** Por último, nos termos do n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho, “Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores”.



- 2.1.63.** Nesta linha de orientação, as empresa têm que aceitar, para efeitos de compensações/prémios de assiduidade, as licenças, dispensas, faltas previstas no âmbito da proteção da parentalidade, sob pena de constituir uma violação do princípio da igualdade.
- 2.1.64.** É isso que igualmente resulta do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, onde se estabelece que “não determinam perda de quaisquer direitos, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho”.
- 2.1.65.** Para assegurar o exercício desse direito, sem quaisquer constrangimentos, a lei ordinária estabelece uma especial proteção à parentalidade e aos/às trabalhadores/as que se encontram no gozo dessas dispensas, licenças e ou faltas.
- 2.1.66.** Estando o empregador proibido de praticar discriminação direta, ou indireta, não podem constituir fundamento das diferenciações assentes em critérios distintivos em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores as licenças, faltas e dispensas relativas à proteção na parentalidade.
- 2.1.67.** Na verdade, a concessão do “Prémio de Regularidade” – que de acordo com a Cláusula 13.^a do Acordo Autónomo em vigor na ..., estabelecendo no corpo do seu número 1 que “os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na Cláusula 11.^a beneficiam de um prémio – assente na Assiduidade dos/das trabalhadores/as sendo por natureza uma manifestação voluntária e unilateral da parte da empresa, pode naturalmente preterir os/as trabalhadores/as menos cumpridores dos seus deveres. Sendo a assiduidade um desses deveres, não repugna que os/as trabalhadores/as menos assíduos sejam penalizados mesmo



que se trate de faltas justificadas respeitantes a situações que ocorram independentemente da vontade do/a trabalhador/a.

2.1.68. Contudo, sendo as condições de atribuição pré-estabelecidas pela entidade empregadora, a sua não atribuição arbitrária pode gerar situações de incumprimento da lei e/ou de discriminação.

2.1.69. Uma dessas situações respeita precisamente à licença por parentalidade e às dispensas para amamentação e aleitação, situações essas em que a entidade empregadora deverá acolher, mesmo quando se trata de conceder regalias, os princípios e as disposições legais que enquadram, a nível superior ao da empresa, os aspetos mais importantes da relação jurídico-laboral.

2.1.70. É doutrina unânime da CITE, que as ausências ao trabalho por motivo do gozo do direito das licenças no âmbito da proteção na parentalidade não determinam perda de quaisquer direitos e todas as liberalidades que gozaria são consideradas, para todos os efeitos legais como prestação efetiva.

2.1.71. Não basta dar aos/às trabalhadores/as a liberdade de decidirem gozar o direito da licença parental, em qualquer das modalidades, bem como o direito de não verem com essa decisão afetada a sua relação de trabalho.

2.1.72. Com intenção ou sem ela, fácil é de compreender que a exclusão dos/das trabalhadores/as da atribuição de um prémio de assiduidade, porque se encontram a gozar a licença parental que a lei lhes concede, demonstra que as empresas não estão a incentivar o exercício daquele direito.



- 2.1.73.** Recorde-se, como já várias vezes foi repetido ao longo deste parecer, que é um princípio previsto na Constituição da República Portuguesa – artigo 68.º, n.º 2 e 1, inserido no capítulo dos direitos e deveres fundamentais, que tratando-se a maternidade e a paternidade de “valores sociais eminentes” aos trabalhadores terá de ser reconhecido o “direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insustentável ação em relação aos filhos” em relação ao exercício da parentalidade.
- 2.1.74.** Este princípio está também estatuído no Código do Trabalho, art.ºs 33.º e segts, e resulta, para além da previsão constitucional, de diversa legislação comunitária, em especial das Diretivas Comunitárias n.ºs 92/85/CEE do Conselho, alterada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, 96/34/CE do Conselho de 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006.
- 2.1.75.** Entre os vários direitos que são reconhecidos aos pais na defesa e proteção da maternidade e paternidade, encontram-se o direito à licença parental (que abrange a anteriormente designada licença de maternidade) e o direito a não ser discriminado ou prejudicado pelo exercício desse direito, bem como o direito à licença em situação de risco clínico durante a gravidez.
- 2.1.76.** A licença parental inicial ou licença de maternidade – está prevista no artigo 40.º do Código do Trabalho, no qual se prevê que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar (e neste caso com possibilidade de ser aumentada em mais 30 dias) após o parto, sem prejuízo da mãe ter obrigatoriamente de gozar 6 semanas após o parto.



- 2.1.77.** A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, prevista no art.º 37.º do Código do Trabalho, prevê que, em caso de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, tem aquele direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco.
- 2.1.78.** Sobre os efeitos destas licenças na relação laboral, estabelece o código do trabalho no art.º 65.º, n.º 1, al. c): “ Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as ausências ao trabalho resultantes de:
C) Licença parental, em qualquer das modalidades.
- 2.1.79.** Daqui resultam a primeira regra e a sua exceção: a licença é considerada para todos os efeitos como prestação de trabalho efetivo.
- 2.1.80.** Mas, e como não há regra sem exceção, salvo quanto à retribuição.
- 2.1.81.** Note-se que no caso da dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação, o legislador, foi claro ao não permitir a referida exceção. Ou seja, conforme decorre expressamente do n.º 2 do referido artigo 65.º, as ausências decorrentes daquelas dispensas não levam a perda de retribuição.
- 2.1.82.** Assim, e no que concerne ao caso concreto apresentado, torna-se essencial apurar se o Prémio de Regularidade, em vigor na ..., atribuído em dezembro de cada ano, por referência à remuneração base auferida nesse mês e pelo trabalho prestado nos últimos 12 meses, integra ou não o conceito de remuneração.
- 2.1.83.** Note-se que este prémio, segundo a ..., é pago a todos os seus trabalhadores um prémio mensal de assiduidade de acordo com regras



próprias, pelo que quanto aos trabalhadores em regime de horário de turnos em laboração contínua pode acrescer ainda o prémio de regularidade.

2.1.84. Ora, refere a ... que “O prémio de regularidade, tal como está configurado no Acordo Autónomo, reveste natureza retributiva, na medida em que é contrapartida da atividade que trabalhador/a prestou à empregadora nas condições previstas para a sua atribuição e por outro lado, estando consignado naquele instrumento, cria, na esfera jurídica dos/as destinatários/as, a expectativa do respetivo recebimento.

2.1.85. Alega ainda a entidade, que relativamente à natureza retributiva do prémio previsto na Clausula 13.^a, do Acordo Autónomo, em vigor na ..., o prémio é devido sempre que os trabalhadores prestarem trabalho nas condições previstas na citada Cláusula, sendo, pois, a contrapartida da prestação de trabalho **com elevada assiduidade**.

2.1.86. O respetivo valor é posto à disposição dos trabalhadores, quando devido, em dezembro de cada ano, sendo identificado no respetivo recibo de retribuição como Prémio de Regularidade e sujeito às deduções e contribuições para a Segurança Social, ou seja o trabalhador e a empregadora entregam contribuições sobre o valor pago a este título.

2.1.87. A origem, natureza, nos termos do Código do Trabalho e tratamento do prémio, para efeitos do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social fundamenta a conclusão que se trata de prestação de carácter retributivo.

2.1.88. Assim, o valor do “Prémio” previsto na cláusula 13.^a do Acordo Autónomo, em vigor na ..., dever ser proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil e acha-se multiplicando o duodécimo desse subsídio pelo n.º de meses em que foi prestado efetivamente serviço.



2.1.89. Ora, o “Prémio” deve ser pago proporcionalmente ao trabalho efetivamente prestado, por ser considerado retribuição, e, o empregador não está obrigado a pagar a retribuição durante o período das aludidas licenças, conforme citado no artigo 65.º do Código do Trabalho.

POR OUTRO LADO,

2.1.90. A ressalva da retribuição, prevista no artigo 65.º do Código do Trabalho, em referência, 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.

2.1.91. Esse diploma é, presentemente, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e, para os trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção social convergente, o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, onde se preveem as condições de atribuição do subsídio de maternidade, entre outros.

2.1.92. O conceito de retribuição está previsto no artigo 258.º do CT., segundo o qual (n.º 1) “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” (n.º 2).

2.1.93. Considerando a alteração legislativa introduzida pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, nomeadamente ao Decreto-Lei n.º



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.º 28.º/3).

2.1.94. Mais dispõe que “*A atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídios de férias, Natal ou outros de natureza análoga previstos no n.º 2 do artigo 7.º, depende de requerimento.*” (n.º 5 do artigo 66.º) 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.*” (n.º 6 do artigo 66.º).

2.1.95. “*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.*” (n.º 7 do artigo 66.º); 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 21.º-A);

2.1.96. Através da conjugação dos preceitos supra mencionados, conclui-se, na linha, aliás, de vária jurisprudência e dos Pareceres da CITE, que o “Prémio” previsto na cláusula 13.ª do Acordo Autónomo, em vigor na ..., faz parte da retribuição e como tal pode ser objeto de redução proporcional ao período de gozo da licença parental, em qualquer das modalidades, uma vez que aquele subsídio é anual.



2.1.97. Em face do exposto, e em sede de conclusão, as/os trabalhadoras mantêm o direito ao “Prémio”, mas o respetivo pagamento a cargo da entidade empregadora pode ser reduzido, proporcionalmente ao período de gozo da licença parental, em qualquer das modalidades, em virtude daquele prémio 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 n.º 133/2012, de 27 de junho devendo esse pedido ser feito pelos/as trabalhadores/as.

2.1.98. Por último, cumpre dizer que o objetivo do presente parecer é apenas o de impedir a ocorrência das alegadas e denunciadas políticas discriminatórias e, caso elas ocorram, garantir a aplicação das medidas mais adequadas para resolver o problema e impedir a sua repetição.

2.1.99. O que se pretende é encorajar a elaboração e a aplicação de políticas e de práticas que permitam criar ambientes de trabalho isentos de indícios de discriminação em que mulheres e homens respeitem mutuamente a sua integridade humana – tal como as Empresas.

III – CONCLUSÃO

3.1. Ao abrigo da competência estabelecida na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprovou a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e considerando o exposto, a CITE recomenda à entidade empregadora ..., S.A., empresa do Grupo ..., como a todas as empresas, que sejam proativas e implementem uma estratégia que poderá passar pelo conjunto de boas práticas de gestão de recursos humanos, aproveitando as novas regras e consequentemente o reforço das já existentes da proteção na



parentalidade introduzidas pela última revisão ao Código do Trabalho e do Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho.

- 3.2.** Assim, as/os trabalhadoras/res mantêm o direito ao “Prémio”, mas o respetivo pagamento a cargo da entidade empregadora pode ser reduzido, proporcionalmente ao período de gozo da licença parental, em qualquer das modalidades, em virtude daquele prémio 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 n.º 91/2009, de 9 de abril, pelo referido Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho devendo esse pedido ser feito pelos/as trabalhadores/as.
- 3.3.** Importa salientar que, no caso da dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação, o pagamento do prémio em referência é pago na totalidade pela entidade empregadora, uma vez que o legislador, foi claro ao não permitir a referida exceção. Ou seja, conforme decorre expressamente do n.º 2 do referido artigo 65.º, as ausências decorrentes daquelas dispensas não levam a perda de retribuição.
- 3.4.** Todavia, a CITE é de parecer que, caso não seja reconhecido o direito ao “Prémio” previsto na Cláusula 13.ª, do Acordo Autónomo, em vigor na ..., aos/às trabalhadores/as que gozaram a licença parental, em qualquer das suas modalidades, em consonância com o artigo 65.º do Código do Trabalho, tal facto consubstancia uma violação ao princípio da igualdade, uma discriminação direta em função da proteção na parentalidade e conseqüentemente constitui contraordenação grave a violação desta norma, de acordo com o n.º 7 do aludido artigo.
- 3.5.** A CITE delibera enviar cópia do presente Parecer ao SITE-SUL – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

e Atividades do Ambiente Sul e à entidade empregadora ..., S.A.,
empresa do Grupo ..., para os efeitos tidos por convenientes.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 12 DE DEZEMBRO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DOS
REPRESENTANTES DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS E DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE
PORTUGAL, TENDO O REPRESENTANTE DA CIP APRESENTADO A
SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE:**

DECLARAÇÃO DE VOTO

CIP

“Concordo com os argumentos apresentados pela empresa, o prémio em
causa é retribuição e esta é excecionada pela lei.

Não tem lógica as referências invocadas para justificar o direito ao prémio dado
que as mesmas só se aplicam nos casos em que os trabalhadores não têm
direito ao pagamento”.