



## PARECER N.º 336/CITE/2013

**Assunto:** Queixa apresentada pela Comissão de Trabalhadores do ... –  
Discriminação em função da parentalidade  
Processo n.º 668 – QX/CITE/2013

### I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 12 de julho de 2013, uma exposição da Comissão de Trabalhadores do ..., dando conhecimento de uma alegada prática discriminatória em curso em função da parentalidade, nos seguintes termos que aqui se transcreve:
- 1.2. “Pela presente, vem a Comissão de Trabalhadores do ..., no exercício das suas funções, denunciar a existência de discriminações em relação à Proteção na Parentalidade”.
- 1.3. “A Comissão de Trabalhadores alertou consecutivamente os responsáveis da empresa para a correção das anomalias detetadas”.
- 1.4. “Nem sempre tais desvios são corrigidos. Por esse motivo, decidimos denunciar à vossa organização, dois casos, em que em nosso entender a empresa ... viola grosseiramente o direito à igualdade consagrado na Legislação Portuguesa, nomeadamente no Artigo 25.º do Código do Trabalho”.



- 1.5. “Contagem de tempo na atribuição do prémio de antiguidade do ACT do setor bancário cláusula 150.<sup>a</sup>, ou seja, sempre que uma trabalhadora use o 5º mês na licença da maternidade ou o Pai use a licença Parental, constituem fatores bastantes para que esse ano não conte para a atribuição do prémio de antiguidade”
- 1.6. “O ... atribui anualmente um prémio aos seus trabalhadores a que chama de "...", cujos critérios não são transparentes e alguns deles de grande subjetividade. Ainda assim, não são contados os meses em que as mães usam a licença da maternidade, incluindo o período obrigatório, ou seja, ao prémio que lhe seria aplicado é deduzido proporcionalmente o tempo usado na licença da maternidade”
- 1.7. “Após várias insistências da Comissão de Trabalhadores para a correção destas duas discriminações, o ... considera que se encontra no estrito cumprimento da lei e que procedimento diferente constituiria atropelos aos outros trabalhadores”
- 1.8. “Todos os trabalhadores têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento. Com esta atitude, o ... revela claramente uma posição de discriminação direta e indireta sobre os pais e mães que pretendam utilizar um direito que é seu”.
- 1.9. A CITE, em cumprimento do princípio do contraditório, solicitou à entidade empregadora ..., 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.
- 1.10. 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.<sup>1</sup>

- 1.11.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 1.12.** 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.
- 1.13.** 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.
- 1.14.** 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.
- 1.15.** 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.

---

<sup>1</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.



- 1.16.** 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.
- 1.17.** 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.
- 1.18.** 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.
- 1.19.** 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.
- 1.20.** Em sede de conclusão, a exclusão dos/as Trabalhadores/as ao direito à atribuição dos prémios em referência, 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.
- 1.21.** 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.

- 1.22.** E, como já tivemos o ensejo de referir, que 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 que 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.
- 1.23.** 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.
- 1.24.** Na sequência dessa solicitação, a entidade empregadora ..., apresentou a sua resposta, em 07/10/2013, informando o seguinte:
- 1.25.** “Notificado pela Comissão presidida por V. Exa. para, no âmbito do processo em epígrafe, fornecer informação relativa a invocada prática discriminatória em função da parentalidade, vem o ..., S.A., prestar os seguintes esclarecimentos”:
- 1.26.** “Atentos os factos relatados pela Comissão de Trabalhadores ..., entende a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) poder estar o ... a incorrer "numa situação de discriminação por motivo de maternidade", por efeito dos critérios de atribuição do "prémio de antiguidade" e do prémio denominado "... " (cfr. §2.12)”.



- 1.27. “Não se perfilha este entendimento, pelos motivos que de seguida se expõem”.
- 1.28. “Dispõe a Constituição da República Portuguesa que "os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado (...)", bem como que "as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho pelo período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias” (cfr. artigo 68.º, n.ºs 1 e 3, com sublinhado nosso)”.
- 1.29. “O texto constitucional português reconhece a parentalidade como valor social eminente, mas não indica como deve concretizar-se a respetiva proteção”.
- 1.30. “Deste modo, são múltiplas e diversas as medidas suscetíveis de serem adotadas pelo legislador para execução desta regra constitucional”.
- 1.31. “O legislador dispõe, por conseguinte, de uma ampla margem de liberdade na concretização do disposto no artigo 68.º, pelo que na falta de interposição do legislador, não se pode retirar do referido preceito constitucional um direito imediato a uma prestação determinada” (Jorge Miranda e Rui Medeiros, Constituição Portuguesa Anotada, tomo I, Coimbra Editora, 2005, p. 703)”.
- 1.32. “Nessa concretização, dispõe o Código do Trabalho que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde no local de trabalho e beneficia, a par do trabalhador no gozo de licença parental, de proteção em caso de despedimento (artigos 62.º e 63.º)”.



- 1.33.** “Mais dispõe a mesma Lei que as ausências ao trabalho resultantes de licença parental e de falta para assistência a filho "não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e são considerados como prestação efetiva de trabalho" (cfr. artigo 65.º)”.
- 1.34.** “Deste modo, no que respeita à "retribuição" das ausências por motivo de parentalidade, o legislador ordinário optou por incumbir a Segurança Social do dever de proporcionar à mulher (ou homem) em gozo de licença parental e que esteja abrangida(o) pelo sistema de segurança social, um subsídio de parentalidade”.
- 1.35.** “Constata-se, por isso, que no âmbito do setor privado a efetividade da garantia constitucional de “as mulheres trabalhadoras (terem) ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado sem perda de retribuição" não depende, nem resulta de qualquer ato ou atribuição do empregador, mas antes da aplicação das regras do sistema de segurança social vigentes no país”.
- 1.36.** “Nessa sede, o valor do subsídio de parentalidade, ainda que corresponda grosso modo à retribuição média do trabalhador, não tem de equivaler à retribuição integral deste, não estando assegurado o pagamento de todos as componentes retributivas de forma sucedânea (designadamente por via da inclusão no subsídio parental)”.
- 1.37.** “Como explicou o Tribunal Constitucional, "(...) tendo em conta que, durante a licença de maternidade, as trabalhadoras abrangidas pelo sistema de segurança social perdem a contraprestação retributiva do seu trabalho por parte da entidade empregadora, passando a auferir um subsídio de maternidade pago pelo sistema de segurança social, dúvidas não restam de que as faltas ao trabalho por motivo de licença de maternidade, não determinando perda de outros direitos podem levar à mudança da entidade responsável pelo pagamento à trabalhadora e a



uma alteração da natureza da prestação monetária recebida por esta, que passa a visar compensar a perda de remuneração decorrente da prestação de trabalho" (acórdão n.º 663/99)".

- 1.38.** “Forçoso é concluir que a não atribuição pelo empregador de retribuição e de outras prestações pecuniárias a trabalhador em gozo de licença parental durante o – ou em virtude do período dessa mesma licença não fere o preceito constitucional vertido no referido artigo 68.º da Lei Fundamental, porquanto este apenas exige que se desenhem no ordenamento jurídico formas que permitam que aquela garantia constitucional se efetive”.
- 1.39.** “Por identidade de razão, a não atribuição de subsídio parental em valor correspondente à retribuição integral do trabalhador em gozo de licença parental durante o – ou em virtude do – período dessa licença não fere aquele mesmo preceito”.
- 1.40.** “Só assim se compreende ter o Tribunal Constitucional decidido não julgar inconstitucional norma que, no setor privado, não integra o valor do subsídio de alimentação pago pelo empregador nos cálculos do subsídio parental, ao contrário do que sucede no caso de trabalhadores afetos à Administração Pública (cfr. acórdãos nºs 663/1999 e 277/2002)”.
- 1.41.** “(...) Nada impede que o Estado, ali onde entenda que o pode e deve fazer, preveja para os seus trabalhadores regalias suplementares, que não impõe que os particulares, assegurem como pode ser o caso do subsídio de refeição durante o período de licença de maternidade" (acórdão n.º 663/99)”.
- 1.42.** “No mesmo sentido, só assim se assegura a constitucionalidade da norma legal que, para o mesmo beneficiário, estipula percentagem diversa de montante diário de subsídio parental inicial (100%, 83% ou





80%), consoante a licença parental seja por ele gozada durante 120 ou 150 dias, de forma exclusiva ou partilhada com o outro progenitor (cfr. artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril)”.

- 1.43.** “Por outras palavras, é constitucional e legalmente admissível que trabalhadora, no gozo de licença parental em regime de exclusividade, perceba exatamente o mesmo valor total a título de subsídio, tenha aquela durado 120 ou 150 dias”.
- 1.44.** “Em termos práticos, esta solução redundaria no não pagamento dos últimos 30 dias de licença, não obstante esta – independentemente de durar 120 ou 150 dias – visar a satisfação dos mesmos fins. A lei admite, deste modo, que a mesma licença seja menos retribuída, se mais prolongada”.
- 1.45.** “Verifica-se, assim, que a efetividade da garantia constitucional de retribuição dos períodos de inatividade por motivo de parentalidade não impõe tratamento igualitário, em termos absolutos, admitindo diferenciações, desde que haja justificação razoável, em cumprimento do artigo 13.º da Constituição”.
- 1.46.** “O princípio da igualdade não proíbe que a lei estabeleça distinções. Proíbe, isso sim, o arbítrio,” ou seja, proíbe as diferenciações de tratamento sem fundamento material bastante, que o mesmo é dizer sem justificação razoável, segundo critérios de valor objetivo constitucionalmente relevantes” (acórdão n.º 39/88)”.
- 1.47.** “Significa isto que os períodos de ausência por motivo de gozo licença parental, apesar de contarem como prestação efetiva de trabalho e determinarem a manutenção dos demais direitos dos trabalhadores que deles gozam, são suscetíveis de afetar a retribuição de que os mesmos



são titulares, sem que, com isso, se violem as garantias e princípios constitucionais”.

- 1.48.** “Por maioria de razão, os períodos de ausência por motivo de gozo licença parental são também suscetíveis de afetar a perceção de prestações disponibilizadas pelo empregador a título de gratificação ou de liberalidade extraordinária”.
- 1.49.** “Face aos princípios constitucionais e às normas legais em causa, não se vislumbra como podem os critérios de atribuição do "prémio de antiguidade" e do prémio denominado "... " pôr em causa a proteção da parentalidade”.
- 1.50.** "O prémio de antiguidade" é atribuído pelo Banco em aplicação da cláusula 150.<sup>a</sup> do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e os Sindicatos Bancários (adiante abreviadamente designado por "ACT").
- 1.51.** “Segundo o seu regime de atribuição, "os trabalhadores no ativo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efetivo serviço tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respetivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efetiva".
- 1.52.** “Para determinação dos anos de bom e efetivo serviço não são contados os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis, sendo que, para estes efeitos, não são relevantes as ausências ocorridas durante 120 dias consecutivos por motivo de licença parental (cfr. cláusulas 150.<sup>a</sup> e 145.<sup>a</sup>).”



- 1.53.** “Do exposto resulta tratar-se de atribuição devida em virtude de estipulação em instrumento de regulamentação coletiva, acordado entre várias instituições de crédito e representantes dos trabalhadores”.
- 1.54.** “Nestes termos, o Banco limita-se a cumprir pontual e escrupulosamente o regime normativo a que está vinculado, o qual se afigura mais vantajoso nos primeiros 120 dias de licença parental, em tudo semelhante à solução legal vertida no já mencionado artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril”.
- 1.55.** “Certo é que não obstante as alterações de que o ACT tem sido alvo ao longo dos anos, já após a extensão da licença parental para os 150 dias, as partes, incluindo os representantes dos trabalhadores, não sentiram necessidade de alterar a regra em causa, por a mesma já proteger a parentalidade, ao desconsiderar como ausência parte significativa do período de licença parental”.
- 1.56.** “Acresce que o período da licença parental subsequente aos 120 dias iniciais – o único que leva em conta a assiduidade para efeitos do prémio de antiguidade – é aquele em que o gozo é mais equitativamente repartido entre homens e mulheres, até porque a extensão em 30 dias do período inicial de licença só pode ocorrer "no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou de dois períodos de 15 dias consecutivos" (artigo 40.º, n.º 2 do Código do Trabalho)”.
- 1.57.** “Logo, não faria sentido detetar neste período alguma violação do princípio da igualdade em função do género, por efeito do não pagamento do prémio de antiguidade, quando é exatamente nele que a diferença estatística de gozo da licença entre mulheres e homens mais se atenua”.



- 1.58.** “No que respeita ao prémio denominado "...”, o mesmo não assume natureza retributiva, antes configurando liberalidade extraordinária, tendo em vista, atingidos determinados resultados a nível coletivo e de direção, premiar o real contributo para os mesmos dos trabalhadores do Banco, em face das concretas funções em cada momento por eles desempenhadas”.
- 1.59.** “A consideração das ausências dos trabalhadores, independentemente do respetivo motivo, para aferição da atribuição de "...” configura critério diferenciador, mas justificável, se se atentar aos respetivos fins”.
- 1.60.** “O Banco não está constitucionalmente vinculado a retribuir e, por maioria de razão, a gratificar um trabalhador durante o – ou em virtude do – respetivo período de gozo de licença parental, mas a garantir-lhe o exercício dos demais direitos de que é titular”.
- 1.61.** “A verdade é que a atribuição de ambos os prémios a trabalhador em licença parental, para tanto considerando todo o período da mesma, colocá-lo-ia em posição privilegiada face aos demais trabalhadores que contribuíram, de forma real, para a atividade do Banco, assim se violando o princípio da igualdade constitucionalmente consagrado”.
- 1.62.** “Atente-se em situação análoga decidida pelo Tribunal Constitucional, que considerou inconstitucional a disposição de convenção coletiva de trabalho que remunerava os trabalhadores em regime de tempo parcial proporcionalmente ao tempo de trabalho ajustado com um acréscimo de 50%, por colocar aqueles trabalhadores em situação de privilégio e violava uma das dimensões do princípio da igualdade, segundo a qual a diferença da remuneração fixada devia corresponder à diferença de quantidade de trabalho prestado (cfr. acórdão n.º 277/99)”.



- 1.63.** “A conclusão alcançada não era infirmada pelo facto de o regime de tempo parcial ser atribuído a trabalhadores que se encontrassem em situações particulares, designadamente com responsabilidades familiares. É que tais situações "se justificam (do ponto de vista dos valores que estão em causa, e da projeção constitucional que merecem) (...) que, nos instrumentos de regulamentação coletiva, lhes seja dada a preferência na admissão em regime de tempo parcial, já não explicam o privilégio em que são colocados face aos trabalhadores em tempo completo, no que toca ao cálculo da remuneração" (cfr. acórdão n.º 277/99)”.
- 1.64.** “Do mesmo modo, a proteção da parentalidade consagrada constitucionalmente não é suscetível de explicar o privilégio em que seriam colocados os trabalhadores do Banco em gozo de licença parental, se auferissem os prémios em causa nos mesmos moldes e pelos mesmos montantes que trabalhadores que prestassem ininterruptamente a sua atividade, por o mesmo não encontrar justificação nos valores que subjazem à conciliação da vida familiar e profissional, mas antes em razões de meros cálculos remuneratórios, os quais nem sequer cabe ao empregador assegurar”.
- 1.65.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou ao ... alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, nos seguintes termos – Na sequência da nossa conversa telefónica, solicito a V. Ex.<sup>a</sup> os seguintes esclarecimentos, para elaboração do parecer relativo ao assunto em referência, com o propósito de esclarecer esta Comissão sobre a origem e natureza retributiva do prémio denominado “...” e do prémio de “antiguidade”, nos termos dos artigos 258.º e seguintes do Código do Trabalho, bem como se estes prémios se encontram sujeitos às deduções e contribuições para a Segurança Social, nos termos do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social.



- 1.66.** Quando é devido o pagamento dos prémios (pagamento mensal ou anual?). E se os prémios são identificados nos recibos de retribuição dos/as trabalhadores/as.
- 1.67.** Por último, solicito ainda o envio dos respetivos regulamentos ou referido Acordo Coletivo de trabalho.
- 1.68.** Em resposta, o ... esclarece o seguinte: - “Em resposta ao pedido de esclarecimento remetido, e tendo em conta a qualificação das prestações em causa nos termos descritos na carta enviada em 7 de outubro de 2013, informa-se que, nos termos do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, o valor pago a título de “prémio de antiguidade” constitui base de incidência contributiva enquanto que a quantia paga a título de “...” não é considerada como base de incidência contributiva”.
- 1.69.** “Informa-se ainda que ambas as prestações são identificadas nos recibos de vencimento do mês em que são processadas”.
- 1.70.** “Como solicitado, enviamos em anexo texto do ACT do setor bancário”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 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 “competete 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 no direito ao “prémio de antiguidade” e no direito ao prémio “...”, que segundo a Comissão de Trabalhadores do ... o ... tem revelado “claramente uma posição de discriminação direta e indireta sobre os pais e mães que pretendam utilizar um direito que é seu”.

**2.1.3.** Assim, como se pode verificar, não deu entrada na CITE qualquer queixa formalizada pela Comissão de Trabalhadores do ... relativa a casos concretos de discriminação, alegadamente praticados pela Entidade empregadora ..., nem tão pouco são identificadas/os as/os Trabalhadores/as, mas nessa exposição são denunciadas situações e confusas *incursões interpretativas* por parte do ... 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 vigor<sup>2</sup>, 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 19-10-92<sup>3</sup> – 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.

---

<sup>2</sup> 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.

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



- 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 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 na atribuição de “prémios” que segundo a Comissão de Trabalhadores do ... a “Contagem de tempo na atribuição do prémio de antiguidade do ACT do setor bancário cláusula 150.<sup>a</sup>, ou seja, sempre que uma trabalhadora use o 5.<sup>o</sup> mês na licença da maternidade ou o pai use a licença parental, constituem fatores bastantes para que esse ano não conte para atribuição do prémio de antiguidade”.
- 2.1.21.** E que “O ... atribui anualmente um prémio aos seus trabalhadores a que chama de “...”, cujos critérios não são transparentes e alguns deles de grande subjetividade. Ainda assim, não são contados os meses em que as mães usam a licença de maternidade, incluindo o período obrigatório, ou seja, ao prémio que lhe seria aplicado é deduzido proporcionalmente o tempo usado na licença da maternidade.
- 2.1.22.** E que “ (...) Com esta atitude, o ... revela claramente uma posição de discriminação direta e indireta sobre os pais e mães que pretendam utilizar um direito que é seu.”
- 2.1.23.** Alega o ..., na sua resposta, em sede de contraditório, que “Verifica-se, assim, que a efetividade da garantia constitucional de retribuição dos períodos de inatividade por motivo de parentalidade não impõe tratamento igualitário, em termos absolutos, admitindo diferenciações, desde que haja justificação razoável, em cumprimento do artigo 13.<sup>o</sup> da Constituição.”



- 2.1.24.** “(...) os períodos de ausência por motivo de gozo da licença parental, apesar de contarem como prestação efetiva de trabalho e determinarem a manutenção dos demais direitos dos trabalhadores que deles gozam, são suscetíveis de afetar a retribuição de que os mesmos são titulares, sem que, com isso, se violem as garantias e princípios constitucionais”.
- 2.1.25.** “Por maioria de razão, os períodos de ausência por motivo de gozo de licença parental são também suscetíveis de afetar a percepção de prestações disponibilizadas pelo empregador a título de gratificação ou de liberalidades extraordinária”.
- 2.1.26.** 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”.
- 2.1.27.** “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”.



- 2.1.28.** 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.
- 2.1.29.** 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.
- 2.1.30.** 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.
- 2.1.31.** 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.
- 2.1.32.** Ora, salvo o devido respeito, não podemos concordar, como parece ser o entendimento do ..., 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 equiparar à falta ao trabalho, mesmo que justificada, 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.



- 2.1.33.** 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.
- 2.1.34.** 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 crescer mais 30 dias se houver partilha), ainda assim, não poderia deixar de se considerar que o efeito jurídico é o mesmo.
- 2.1.35.** 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.*
- 2.1.36.** 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 preferir 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.
- 2.1.37.** 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, pelo que, mais do que penalizar os trabalhadores que “faltam” ao trabalho, trata-se de premiar aqueles que são assíduos.

- 2.1.38.** Contudo, sendo as condições de atribuição pré-estabelecidas pela entidade empregadora – como parecer ser o prémio denominado “...”, a sua não atribuição arbitrária pode gerar situações de incumprimento da lei e/ou de discriminação.
- 2.1.39.** 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.
- 2.1.40.** 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”.
- 2.1.41.** 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.
- 2.1.42.** 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.





- 2.1.43.** 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.
- 2.1.44.** 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).
- 2.1.45.** 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”.
- 2.1.46.** 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.
- 2.1.47.** 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”.
- 2.1.48.** 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.



- 2.1.49.** 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.
- 2.1.50.** Na verdade, a concessão quer do “prémio de antiguidade”, quer do prémio denominado de “...” – 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.
- 2.1.51.** Repita-se, 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.
- 2.1.52.** E considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva não podem contrariar normas legais imperativas, conforme artigo 26.º do Código do Trabalho, a interpretação da cláusula 150.ª do Acordo Coletivo de Trabalho feita pelo ... viola os dispositivos legais mencionados, normas especiais sobre a parentalidade, designadamente o artigo 65.º do Código do Trabalho.
- 2.1.53.** 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.

- 2.1.54.** 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.
- 2.1.55.** A entidade empregadora ... alega, no seu articulado 15.º da sua resposta, que “O Banco não está constitucionalmente vinculado a retribuir e, por maioria de razão, a gratificar um trabalhador durante o – ou em virtude do – respetivo período de gozo de licença parental, mas a garantir-lhe o exercício dos demais direitos de que é titular”.
- 2.1.56.** Esta alegação configura uma manifesta ilegalidade, por violação do artigo 65.º do Código do Trabalho, uma vez que, não basta dar aos/as 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.
- 2.1.57.** Com intenção ou sem ela, fácil é de compreender que a exclusão dos/das trabalhadores/as da atribuição de um prémio de assiduidade, de gratificações, ou de liberalidades extraordinárias, 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.
- 2.1.58.** 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 á proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insustentável ação em relação aos filhos” em relação ao exercício da parentalidade.

- 2.1.59.** 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.
- 2.1.60.** 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.
- 2.1.61.** 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.
- 2.1.62.** 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.

**2.1.63.** 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.

**2.1.64.** Daqui resultam a primeira regra e a sua exceção: a licença é considerada para todos os efeitos como prestação de trabalho efetivo.

**2.1.65.** Mas, e como não há regra sem exceção, salvo quanto à retribuição.

**2.1.66.** 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.

**2.1.67.** Assim, e no que concerne ao caso concreto apresentado, torna-se essencial apurar se o “prémio de antiguidade” e o prémio denominado de “...”, em vigor no ..., integram ou não o conceito de remuneração.

**2.1.68.** Alega o ... que, segundo o seu regime de atribuição, “os trabalhadores no ativo que completem os 15, 25 e 30 anos de bom e efetivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respetivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efetiva”.



- 2.1.69.** E que para “determinação dos anos de bom e efetivo serviço não são contados os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis, sendo que, para estes efeitos, não são relevantes as ausências ocorridas durante 120 dias consecutivos por motivo de licença parental”.
- 2.1.70.** Alega ainda o Banco que “Por maioria de razão, os períodos de ausência por motivo de gozo de licença parental são também suscetíveis de afetar a perceção de prestações disponibilizadas pelo empregador a título de gratificação ou de liberalidade extraordinária”.
- 2.1.71.** Esclarece o ... que “No que respeita ao prémio denominado “variáveis”, o mesmo não assume natureza retributiva, antes configurando liberalidade extraordinária tendo em vista, atingidos determinados resultados a nível coletivo e de direção, premiar o real contributo para os mesmos trabalhadores do Banco, em face das concretas funções em cada momento por eles desempenhadas”.
- 2.1.72.** “A consideração das ausências dos trabalhadores, independentemente do respetivo motivo, para aferição da atribuição de “variáveis” configura critério diferenciador, mas justificável, se se atentar aos respetivos fins”.
- 2.1.73.** Perante a resposta do ..., em sede de contraditório, presume-se que o “prémio de antiguidade” atribuído pelo Banco em aplicação da cláusula 150.<sup>a</sup> do Acordo Coletivo de Trabalho, assume natureza remuneratória e porventura sujeito às deduções e contribuições para a Segurança Social, ou seja o trabalhador e a entidade empregadora ... entregam contribuições sobre o valor pago a este título.
- 2.1.74.** Assim, o valor do “prémio de antiguidade” previsto na cláusula 150.<sup>a</sup> do Acordo Coletivo de Trabalho, em vigor no Banco, deve ser



proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil e acha-se multiplicando o duodécimo desse subsídio pelo número de meses em que foi prestado efetivamente o serviço.

**2.1.75.** Ora, o “prémio de antiguidade” em análise 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,**

**2.1.76.** 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.

**2.1.77.** 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 prevêm as condições de atribuição do subsídio de maternidade, entre outros.

**2.1.78.** 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).





- 2.1.79.** 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. 28.º/3).
- 2.1.80.** 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).
- 2.1.81.** *“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);
- 2.1.82.** Através da conjugação dos preceitos supra mencionados, conclui-se, na linha, aliás, de várias jurisprudências e dos Pareceres da CITE, que o “prémio de antiguidade” previsto na cláusula 150.<sup>a</sup> do Acordo Coletivo





de Trabalho, em vigor no ..., 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 parece ser anual.

- 2.1.83.** Em face do exposto, as/os trabalhadoras mantêm o direito ao “prémio de antiguidade”, 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.

### **Prémio denominado “...”**

- 2.1.84.** No que diz respeito ao **prémio denominado “...”**, tendo em conta o já referido preceito contido no artigo 65.º do Código do Trabalho, segundo o qual as ausências nele referidas são consideradas como prestação efetiva de trabalho e o contrato de trabalho não se suspende, cumpre referir o seguinte:

- A) Considerando que se entenda que o mesmo não assuma natureza retributiva, mas apenas sob a aparência de “liberalidades extraordinárias” e se, as quantias pagas são importantes e regulares (devendo estas características ser apreciadas com prudente arbítrio, caso por caso e verificar se têm natureza retributiva ou não), nos termos do artigo 65.º, n.º 1, que determina que o trabalhador/a não pode perder quaisquer direitos e são consideradas as ausências como prestação efetiva de trabalho;



B) Considerando que de acordo com a atribuição do prémio denominado “...” corresponda a que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, tem direito ao prémio, pagamento que, neste caso, por alegadamente como refere o ..., não assumir natureza retributiva, cabe à entidade empregadora ... o respetivo pagamento.

**2.1.85.** Todavia, como é fácil de concluir, a *contrário*, caso o prémio denominado “...” assuma natureza retributiva, 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 n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho – 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.

**2.1.86.** Todavia, importa salientar que, no caso da dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação, o pagamento dos referidos prémios, quer de “antiguidade”, quer denominado “...” são pagos 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.

**2.1.87.** 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.



**2.1.88.** 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 ..., 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 de antiguidade” e ao prémio denominado “...”, caso se entenda que estes prémios assumam natureza retributiva, 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 daqueles prémios serem objeto de desconto para a segurança social, e poderem ser compensados 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. No que diz respeito ao “**prémio denominado “...”**” e considerando que se entenda que o mesmo não assuma natureza retributiva, mas apenas sob a aparência de “liberalidades extraordinárias” e se, as quantias pagas são importantes e regulares (devendo estas características ser apreciadas com prudente arbítrio, caso por caso e verificar se têm natureza retributiva ou não), nos termos do artigo 65.º, n.º 1, que determina que o trabalhador/a não pode perder quaisquer direitos e são consideradas as ausências como prestação efetiva de trabalho e tendo em conta que de acordo com a atribuição do prémio denominado “...” corresponda a que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, tem direito ao prémio, pagamento que, neste caso, por alegadamente como refere o ..., não assumir natureza retributiva, cabe à entidade empregadora ... o respetivo pagamento.
- 3.4. Importa salientar que, no caso da dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação, o pagamento dos prémios em referência são pagos 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.
- 3.5. Todavia, a CITE é de parecer que, caso não seja reconhecido o direito aos prémios – “prémio de antiguidade” e prémio denominado “...” – em vigor no ..., 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.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**3.6.** A CITE delibera enviar cópia do presente parecer à Comissão de Trabalhadores do ... e à entidade empregadora ..., para os efeitos tidos por convenientes.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL – TENDO APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE:**

**DECLARAÇÃO DE VOTO DA CAP:**

“A Confederação dos Agricultores de Portugal votou contra parecer emitido no Processo n.º 668/QX/2013, pois considera que, no caso do prémio denominado “...”, não há elementos suficientes no processo que permitam saber quais os critérios e forma de atribuição do prémio, pelo que, face à informação disponível, não se deve retirar a conclusão de *“caso não seja reconhecido o direito ao (...) prémio “...” em vigor no ..., aos/às trabalhadores/as que gozaram a licença parental, tal facto consubstancia uma violação ao princípio da igualdade e uma discriminação direta em função da proteção na parentalidade”*.

**E COM DECLARAÇÃO DE VOTO APRESENTADA PELO REPRESENTANTE DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS – QUE SE TRANSCREVE:**

**DECLARAÇÃO DE VOTO DA CTP:**



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Votei a favor do Parecer, pese embora o entendimento proposto quanto ao prémio “...” não seja isento de dúvidas por falta de elementos e enquadramento factual que permitam uma apreciação segura sobre o objeto da queixa apresentada pela Comissão de Trabalhadores do ...

Por fim e apesar de ser uma questão acessória do disposto no ponto 2.1.85 do Parecer”.