

## PARECER N.º 94/CITE/2015

**Assunto:** Parecer relativo à queixa de ... sobre desconto do prémio de assiduidade efetuado pelo..., durante o gozo da sua licença parental  
Processo n.º 895 – QX/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 10.09.2014, a CITE recebeu uma queixa sobre o assunto referido em epígrafe, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.1.1. *“Sou funcionário no Hospital ... no ... a CIT (contrato individual de trabalho). Dia 12/08/2013 fui pai do ... No seguimento do gozo da licença de parentalidade foi-me retirado o prémio de assiduidade. Acrescente que na data desta situação o meu contrato tinha um prémio de assiduidade que representava 20% do ordenado base (cerca de 204 Euros) e que deixava de ser pago caso o colaborador falte mais de 12 dias no ano. Ou seja ao 13º dia que se falte, não é pago o prémio de assiduidade desse mês, e a partir daí, basta faltar mais 1 dia, para perder o prémio desse mês, até findar o ano civil.*

1.1.2. *A licença de parentalidade que gozei foi:*

*5 dias em agosto 2013*

*5 dias em agosto / setembro 2013*

*10 dias em dezembro 2013*

*30 dias em fevereiro / março 2014.*

- 1.1.3.** *Como disse fui pai em 12/8/2014, gozei 5 dias após o nascimento, mais 5 dias durante o 1º mês de vida. Ou seja até 12/09/2014 eu tive 5+5 ausências pelo gozo da parentalidade, não me tendo sido retirado o prémio referente a esse período porque ainda não tinha ultrapassado os 12 dias. O problema começou a revelar-se quando em dezembro gozei 10 dias de licença, como estes 10 dias se juntaram aos 5+5 que já tinha gozado, fiquei a ultrapassar os 12 dias, tendo-me sido retirado o prémio de assiduidade (20% do ordenado base) referente a dezembro. O mesmo se repetiu no prémio de assiduidade referente a fevereiro e março pelo mesmo principio atrás descrito”.*
- 1.2.** Confrontada com a presente queixa, a entidade empregadora responde o seguinte:
- 1.2.1.** *“Desde logo, cumpre fazer notar que o funcionário, Enfº ..., outorgou contrato individual de trabalho com o Centro ..., em 03/04/2006.*
- 1.2.2.** *Relativamente ao gozo da licença parental referente ao nascimento do seu filho, aquele Enfermeiro, apresentou no Serviço de Gestão de Recursos Humanos deste Centro ..., em 16/08/2013, um pedido inicial de licença, tendo na totalidade gozado 20 dias úteis, e em 21/08/2013, veio proceder à alteração daquela licença parental inicial motivada pelo internamento do seu filho por um período de seis dias.*
- 1.2.3.** *Entre o período de 12/08/2013 a 12/09/2013, o mesmo gozou 5 dias úteis mais cinco dias úteis de licença parental, todavia este período de gozo de licença, é obrigatório por imposição legal, de acordo com o consignado no n.º 1 do art.º 43.º do Código do Trabalho em vigor, não lhe tendo sido deduzido o prémio de assiduidade correspondente a tal período de gozo de licença parental.*

- 1.2.4.** *Em dezembro de 2013 gozou mais 10 dias de licença, neste mês, não perdeu o prémio de assiduidade, mas as faltas dadas em dezembro por motivo de licença parental, implicaram a perda do prémio de assiduidade de dezembro no mês de fevereiro de 2014.*
- 1.2.5.** *Em janeiro e fevereiro de 2014 (e não fevereiro e março de 2014, tal como é referido), o Enfermeiro em questão, gozou 30 dias seguidos, e foi-lhe retirado o prémio de assiduidade referente aqueles meses de janeiro e fevereiro de 2014, pelo facto de, no ano de 2014, ter ultrapassado o gozo dos 12 dias úteis acima referidos.*
- 1.2.6.** *Em face do que deixamos enunciado supra, a atuação deste Centro foi prosseguida em conformidade com o teor da clausula 6ª do contrato individual de trabalho do trabalhador, Sr. Enfº ... e bem assim de acordo com o teor da deliberação do Conselho de Administração datada de 20 de fevereiro de 2014, foram definidas outras atribuições pecuniárias para além da remuneração, e porque aquele trabalhador não preencheu, na totalidade, os critérios de assiduidade e desempenho funcional e assim tendo acontecido, tal implicam a perda total do prémio, conforme assim havia sido definido por deliberação do Conselho de Administração do ... e porque, mais ainda, aos trabalhadores com contrato individual de trabalho só será atribuído o prémio de assiduidade no caso da ausência motivada pelo nascimento de filho não ultrapassar os 12 dias úteis por ano tal implica a perda automática da totalidade do prémio de produtividade/assiduidade, o que veio a ser instituído no Regulamento de Horário de Trabalho e Assiduidade sob o ponto 3 com a epigrafe "Parentalidade".*
- 1.2.7.** *Salientamos ainda, em conformidade com o referido no Regulamento, que o prémio de assiduidade correspondia a 20% da remuneração base, e estava indexado à assiduidade do funcionário, não podendo o mesmo*

*faltar mais do que 12 dias por ano, pois, caso contrário, perde (nesse mês) o prémio.*

**1.2.8.** *E, no caso da parentalidade, a responsabilidade, pelo pagamento da remuneração dos trabalhadores é transferida para a Segurança Social, que paga um montante denominado remuneração referência.*

**1.2.9.** *Finalmente, referimos que, no cálculo da remuneração referência já está incluído o valor do prémio de assiduidade (pois esse prémio de assiduidade está sujeito a deduções e contribuições para a Segurança Social nos termos do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social) e nesse sentido o trabalhador não deixa de receber esse prémio, que nos termos do art.º 46.º alínea d) do Código Contributivo, faz parte da base de incidência contributiva, prémio esse que era pago mensalmente e vinha discriminado nos talões de vencimento, sendo que, desde maio de 2014 que esse prémio foi extinto, por deliberação do Conselho de Administração deste Centro, datada de 20 de fevereiro, tendo o valor correspondente sido integrado na remuneração base dos trabalhadores.*

**1.2.10.** *Por conseguinte, a atuação deste Centro ..., considerando quer, o contrato individual de trabalho celebrado pelo trabalhador, quer, ainda pelo que vem consignado no Regulamento de Horário de Trabalho e Assiduidade, não merece, como é nosso entendimento, qualquer censura”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O presente parecer é emitido no âmbito das atribuições da CITE, previstas nas alíneas a), e) e f) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.2.** O artigo 258.º do Código do Trabalho dispõe o seguinte:
- “1 – Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.*
- 2 – A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.*
- 3 – Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.*
- 4 – À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código”.*
- 2.3.** Ora, de acordo com as suas características e nos termos do citado artigo 258.º, o prémio de assiduidade sub judice deve considerar-se retribuição e tal como a retribuição base (de que atualmente faz parte) é objeto de descontos para a segurança social, em virtude de estar previsto no âmbito de um contrato individual de trabalho.
- 2.4.** Assim, prescreve a alínea c) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho que *“não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de Licença parental, em qualquer das modalidades”.*

- 2.5.** De facto, este preceito que é imperativo e não pode ser afastado por qualquer norma de um Regulamento Interno da entidade empregadora, estabelece que apenas as ausências ao trabalho resultantes do gozo de licença parental em qualquer das modalidades podem ser objeto de perda de retribuição, em virtude do sistema previdencial da segurança social assegurar a concessão de um subsídio parental durante o período de impedimento para o exercício da atividade laboral, conforme prevê o artigo 11.º do Decreto-lei n.º 91/2009, de 9 de abril.
- 2.6.** Na verdade, o montante diário do subsídio parental que é calculado pela aplicação de uma percentagem (que pode ser 100% ou menos) ao valor da remuneração de referência do beneficiário que tem por base o total das remunerações registadas (em que se integra a retribuição base e o prémio de assiduidade) dos primeiros seis meses civis dos últimos oito meses anteriores à data do nascimento do filho, a dividir por 180, apenas é pago pelo número de dias gozado de licença parental, em qualquer das modalidades.
- 2.7.** Isto significa, que os dias em que o beneficiário do subsídio parental vai trabalhar têm que ser integralmente remunerados pela entidade empregadora, seja na componente retribuição base (que não está em causa) seja na componente prémio de assiduidade, que não foi paga na mesma proporção em que o foi a retribuição base.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer no sentido do..., pagar ao seu trabalhador ..., o prémio de assiduidade, que não foi pago na mesma proporção em que foi paga a retribuição base, por ter sido indevidamente descontado, em consequência das ausências do aludido

trabalhador durante o período em que exerceu o seu direito ao gozo de licença parental.

- 3.2.** A CITE delibera, também, enviar o presente parecer à ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho para os efeitos legais aplicáveis, caso esta Comissão não tenha conhecimento de que a situação em causa se encontra resolvida, nos trinta dias seguintes à receção deste parecer pelo ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015**