

PARECER N.º 740/CITE/2019

Assunto: Parecer sobre o direito ao pagamento anual de prémio corporativo a trabalhadores/as que tenham gozado ou estejam no gozo de licenças, dispensas ou faltas, no âmbito da protecção da parentalidade, a que se refere o artigo 35º do Código do Trabalho
Proc. n.º 3181/DV/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da sociedade “ ...”, um pedido de parecer sobre o assunto referido em epígrafe, formulado nos termos infra reproduzidos:

“1- A nossa organização, este ano, definiu a atribuição de um prémio monetário denominado “prémio anual corporativo” cujo pagamento está dependente dos resultados do grupo ... a que pertence a empresa, ou seja, haverá lugar ao pagamento anual do mesmo se o grupo apresentar resultados globais superiores a 10% apurados no mês de Julho de cada ano e com referencia ao período de 1 de Julho do ano anterior a 30 de Junho desse ano.

2 -Atingidos os referidos resultados os trabalhadores receberão um prémio equivalente ao seu salário base mensal.

3 - O pagamento do referido prémio está dependente da existência de vínculo do trabalhador à empresa anterior a Abril de cada ano, sendo que, no ano de admissão, os trabalhadores receberão esse prémio proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado e os que entrarem depois de Abril não o receberão.

4 - Os trabalhadores que estiverem ausentes por período superior a trinta dias seguidos receberão o prémio proporcionalmente ao tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo os trabalhadores que não tenham prestado serviço por gozo de licença ao abrigo do regime da proteção da parentalidade.

Nestes termos, requer-se a emissão de parecer quanto à decisão da requerente de pagar o identificado prémio aos trabalhadores que estejam ou tenham estado em gozo de qualquer uma das licenças ao abrigo da proteção na parentalidade proporcionalmente ao tempo de trabalho efetivamente prestado.”

1.2- Cabe à CITE, nos termos do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, com as alterações introduzidas pela Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, que aprova a lei orgânica, sob a epigrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“ (...)

a) 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 no domínio 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; "

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2. O artigo 141º do Tratado da União Europeia consagra o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor e constitui um importante aspecto do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.
- 2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, afirma que, *"tendo em vista garantir uma igualdade total, na prática, entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade não impede os Estados-Membros de manter ou adoptar medidas que estabeleçam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado ou prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional"*(Considerando 22) e dita que por *"razões de clareza é oportuno consagrar expressamente a protecção dos direitos das mulheres em licença de maternidade no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer*

desvantagem nos respectivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência. (Considerando 25)

- 2.4. Na Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, de 29 junho de 2000 os Estados-Membros foram encorajados a avaliar a possibilidade das respetivas ordens jurídicas reconhecerem aos trabalhadores do sexo masculino um direito individual e não transferível à licença de paternidade, sem perda dos seus direitos relativamente ao emprego.
- 2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforça que "*os regimes de licença destinam-se a apoiar os trabalhadores que são progenitores e cuidadores durante um período específico e têm por objectivo manter e promover a continuidade da ligação ao mercado de trabalho*" e consagra a protecção "*do direito dos trabalhadores a retomarem o mesmo posto de trabalho ou um posto equivalente após terem gozado tal licença e o direito a não sofrer qualquer desvantagem nos termos e condições do seu contrato de trabalho ou da relação de trabalho, em resultado da sua licença. Os trabalhadores deverão conservar os direitos pertinentes já adquiridos ou, em fase de aquisição, até ao termo da referida licença.*" (Considerando 38)
- 2.6. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 59º e 68º que a maternidade e a paternidade constituem

valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda o direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia.

- 2.7. O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro e pela Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro, materializa os princípios e normas que regulam a protecção da parentalidade - artigos 33.º a 65.º e estabelece as disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, nos artigos 23.º a 32.º.
- 2.8. Vejamos então, o que traduzem em concreto, atento o pedido objeto de análise. O artigo 24.º do CT, consagra o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às condições de trabalho, não podendo o trabalhador ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, em razão da sua situação familiar e, concretamente, no que respeita à retribuição e **outras prestações patrimoniais**, cabendo ao Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.
- 2.9. É de salientar o aditamento do artigo 35.º-A ao Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, que proíbe qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. O mesmo artigo esclarece que se incluem na proibição, as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de progressão de carreira.

2.10. No tocante a regras específicas de protecção da parentalidade, temos a considerar o disposto no artigo 65º do CT, que regula o regime de licenças, faltas e dispensas, estabelecendo o seguinte:

1- “Não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção der gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adopção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adopção
- l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

2- A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho. (...)”

- 2.11. Considerando que o pedido de parecer prende-se com a decisão do empregador em atribuir um prémio monetário denominado "prémio anual corporativo", equivalente ao salário base mensal dos trabalhadores e cujo pagamento está dependente dos resultados do grupo a que pertence a empresa, mediante a verificação das seguintes condições:
- a) O grupo apresentar resultados globais superiores a 10% apurados no mês de Julho de cada ano e com referência ao período de 1 de Julho do ano anterior a 30 de Junho desse ano.
 - b) Existência de vínculo do trabalhador à empresa anterior a Abril de cada ano, sendo que, no ano de admissão, os trabalhadores receberão esse prémio proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado e os que entrarem depois de Abril não o receberão.
 - c) Os trabalhadores que estiverem ausentes por período superior a trinta dias seguidos receberão o prémio proporcionalmente ao tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo os trabalhadores que não tenham prestado serviço por gozo de licença ao abrigo do regime da proteção da parentalidade.
- 2.12. Pretende o empregador saber se o direito ao prémio anual corporativo dos trabalhadores que estejam ou tenham estado em gozo de qualquer uma das licenças ao abrigo da proteção na parentalidade deve ser pago proporcionalmente, ao tempo de trabalho efetivamente prestado.
- 2.13. O prémio em causa, cuja atribuição está dependente dos resultados do grupo a que pertence a empresa, de acordo com critérios

previamente fixados, tem a natureza de prestação extraordinária e não se considera retribuição, à luz da alínea b) do nº 1 do artigo 260º do CT.

- 2.14. Do exposto, resulta que se estabelece a conexão entre o direito ao prémio anual corporativo do/a trabalhador/a e a respetiva assiduidade, o que representa um critério admissível face ao disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 24º do Código do Trabalho, conjugado com o nº 3 do artigo 31º do mesmo diploma.
- 2.15. Importa assim, determinar o que cabe no conceito de assiduidade ou no dizer do empregador, de trabalho efetivamente prestado, devendo entender-se que abrange os dias de presença física do trabalhador no seu local de trabalho ou em local designado/autorizado pelo empregador, bem como os dias de ausência que, por força de disposição legal, se devam considerar como prestação efetiva de trabalho.
- 2.16. A proteção da parentalidade remete-nos, no tocante aos dias de presença efetiva para o artigo 65º, nº 1 e 2 do Código do Trabalho que estabelece que as ausências descritas nas suas diferentes alíneas não determinam a perda de quaisquer direitos, e consideram-se trabalho efetivo.
- 2.17. 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. Embora os/as trabalhadores/as não estejam fisicamente nos seus postos de trabalho nos períodos de

tempo estabelecidos para as licenças, faltas e dispensas parentais, por força do disposto no artigo 65º do CT, tais períodos contam como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos, inclusive atribuição de prémios e promoções na carreira.

- 2.18. 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.
- 2.19. A entidade patronal apenas poderá deixar de considerar estas ausências para efeitos de retribuição, no caso das ausências previstas no n.º 1 do artigo 65º do Código do Trabalho, o que se justifica pelo facto de o/a trabalhador/a ter o rendimento deste período garantido pelo subsídio da Segurança Social, mas não pode deixar de considerar tais ausências para efeitos de promoção, prémios de assiduidade ou produtividade ou avaliação do/a trabalhador/a.
- 2.20. Por conseguinte, o empregador está obrigado à atribuição e pagamento integral do prémio a todos/as os/as trabalhadores/as que, no ano civil da sua atribuição, estão no gozo ou já gozaram, as licenças relativas à protecção da parentalidade, como também as dispensas e faltas elencadas no artigo 65º do CT, por não determinarem a perda de quaisquer direitos e serem consideradas prestação efetiva de trabalho.
- 2.21. A não atribuição e pagamento integral do prémio aos trabalhadores baseado no exercício dos seus direitos de maternidade e paternidade, constitui uma discriminação directa, no que respeita às condições de trabalho e, em razão da situação familiar do/a

trabalhador/a, nos termos das disposições conjugadas da alínea c) do n.º 2 e alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º, do n.º 1 e n.º 6 do artigo 25.º, do artigo 35º-A e do n.º 1 e 2 do artigo 65º, todos do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera o seguinte:

- 3.1.** O prémio anual corporativo atribuído pelo empregador, constitui uma gratificação ou prestação extraordinária como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa, e não deve ser considerado retribuição, nos termos do artigo 260º do CT.

- 3.2.** É proibida qualquer prática discriminatória nas condições de trabalho, no que se refere à retribuição e outras prestações patrimoniais, por motivos de dispensa para consulta de procriação medicamente assistida, para consulta pré-natal, para amamentação ou aleitação, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade e faltas para assistência a menores.

- 3.3.** Para a efectivação do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores no que se refere às condições de trabalho, o regime das licenças, faltas e dispensas relativas ao exercício da protecção da parentalidade, estabelecido no artigo 65º do CT, consagra que não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo

quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências resultantes das licenças, faltas e dispensas elencadas no citado artigo.

- 3.4. Os/as trabalhadores/as que estejam ou tenham estado em gozo das licenças, faltas e dispensas referidas no nº 1 e 2 do artigo 65º do CT, têm direito à atribuição e pagamento integral do prémio anual corporativo, no ano civil da sua atribuição, por se considerar que as condições de atribuição do prémio, com base em critérios de assiduidade se encontram reunidas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE

P
R
E
S
E
N
Ç
A
S

A
N
E
X
A

À

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

R
E
F
E