



PARECER nº 50/CITE/09

Assunto: Violação da legislação sobre maternidade na atribuição de prémio monetário.

Processo – 394/QX/2008 – Funcionárias da TAP-Portugal

I - OBJECTO

1.1. Em 26 de Agosto de 2008, a CITE recebeu de 10 Trabalhadoras da entidade empregadora TAP- PORTUGAL exposição relativa à não atribuição de determinado “prémio” atribuído por aquela empresa a pretexto de faltas verificadas em 2007 por motivo de maternidade, nos seguintes termos, que aqui se recopila:

“Em 2008, a empresa (TAP Portugal) enviou uma circular (...) informando os trabalhadores que por em 2007 se ter atingido as metas propostas em termos de proveitos financeiros iria efectuar a distribuição de um prémio monetário em função desses resultados.

Foi estipulado pela empresa como critério único para a atribuição do prémio base de prestação efectiva de trabalho de pelo menos 6 meses durante o referido ano de 2007 (...) e o referido valor calculado em função do ordenado base dos trabalhadores (80% os da carreira Licenciados e 40% os restantes).

Acontece que por motivos que se prendem exclusivamente com o facto de todas nós termos estado de licença de maternidade e/ou baixa por gravidez de risco clínico, não fomos contempladas com o mencionado prémio, uma vez que segundo os critérios da empresa não efectuamos a prestação efectiva de trabalho durante pelo menos o mínimo de 6 meses”.

Interpolada a empresa por várias vias e solicitadas várias reuniões, fomos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

finalmente recebidas pelo Administrador Dr. Michael Conolly em 12 de Agosto de 2008, tendo em vista questioná-lo e obter um justificativo para a posição da empresa.

“Foi-nos transmitido pela empresa na pessoa do administrador que esta se encontra irredutível no pagamento do referido prémio e não considera para efeitos de atribuição do prémio a licença de maternidade e as baixas por gravidez de alto risco como se de trabalho efectivo se tratasse, levando na óptica da empresa a que as trabalhadoras subscritoras deste pedido, não tenham desta forma completado os 6 meses necessários à obtenção do prémio. Questionado uma vez mais sobre o teor da lei de protecção à Maternidade, que prevê exactamente que as ausências pró motivos de licença de maternidade e/ou baixa por gravidez clínico deverão ser consideradas para todos os efeitos como se de trabalho efectivo se tratasse, o Dr. Michael Conolly afirmou que a posição da empresa é a de que essa efectividade da lei, não é aplicável nesta matéria da atribuição do prémio”

A resposta não foi obviamente a que esperávamos e tão pouco a aceitamos razão pela qual solicitamos a V. Exas. este parecer, pois na nossa óptica a empresa não está a aplicar na sua plenitude a lei da protecção à maternidade e consideramos que estamos a ser vítimas de discriminação simplesmente pelo facto de termos sido mães”.

“Aguardamos com enorme expectativa o Vosso parecer e estamos ao vosso dispor para todos os esclarecimentos que julguem necessários e agradecemos a atenção dispensada a este assunto”.

1.2. Em 17 de Setembro de 2008, o SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, vem manifestar junto da CITE a sua solidariedade para com estas trabalhadoras, dada a justeza da sua posição.

1.3. Em 10 de Março de 2009, através de e-mail dirigido à Exm^a Senhora



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Presidente da CITE, as Trabalhadoras vêm reiterar o pedido de Parecer relativo à sua situação e solicitam informação sobre o assunto.

1.4. As aludidas Trabalhadoras enviaram a respectiva autorização escrita a fim de a CITE contactar a Entidade Empregadora.

1.5. Em 24 de Março de 2009, a CITE contactou a TAP – Portugal, solicitando esclarecimentos sobre quais os critérios fixados para atribuição do referido prémio monetário e os fundamentos para a exclusão das funcionárias, com particular referência aos factos alegados pelas exponentes.

1.6. Não foi recebida na CITE, até à presente data, qualquer resposta a esta solicitação.

1.7. Cumpre, pois, analisar a presente queixa com base na legislação em vigor à data dos factos e nos elementos disponíveis sobre o caso em concreto.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Direito Comunitário

2.1. 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.

2.2. Atendendo ao n.º 3 do artigo 141.º do referido Tratado, o legislador comunitário, sob proposta da Comissão Europeia, e através da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho, 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,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

reconheceu a construção jurisprudencial do direito comunitário quando, expressamente, no seu considerando (12) menciona que o Tribunal de Justiça tem, repetidamente, reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, para protecção da condição biológica da mulher durante e após a gravidez, e que qualquer tratamento desfavorável das mulheres relacionado com a gravidez ou maternidade constitui uma discriminação sexual directa.

A mesma Directiva enfatiza o facto de o Tribunal de Justiça ter reconhecido a protecção dos direitos das mulheres no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, em condições de trabalho não menos favoráveis, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

2.3. De facto, já em 1998, o acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 30 de Abril, sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres – Directiva 76/207/CEE – Licença por maternidade – Direito à classificação, determinou que: *O princípio da não discriminação exige que o trabalhador feminino, que continua a estar ligado à sua entidade patronal pelo contrato de trabalho durante a licença de maternidade, não se veja privado do benefício das suas condições de trabalho que se aplicam tanto aos trabalhadores femininos como aos trabalhadores masculinos e que decorrem desta relação de trabalho. Em circunstâncias como as do processo principal, excluir uma trabalhadora do direito de ser objecto de classificação anual discriminá-la-ia na sua qualidade de trabalhadora uma vez que, se não estivesse grávida e se não tivesse gozado a licença de maternidade a que tinha direito, a trabalhadora teria sido classificada no ano em questão e, consequentemente, podia beneficiar de uma promoção profissional.*

“(…) Deve portanto concluir-se que uma mulher que é sujeita a um tratamento desfavorável no que se refere às suas condições de trabalho, no sentido de que ficou privada do direito a ser objecto de classificação anual e, consequentemente, de poder beneficiar de uma promoção profissional, por