



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

causa de uma ausência por licença de maternidade, é discriminada em razão da sua gravidez e da sua licença de maternidade. Tal comportamento constitui discriminação directa em razão do sexo, na acepção da directiva.

2.4. De modo semelhante, e sobre igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino – Direito a gratificação de Natal – Licença parental e licença de maternidade, o acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 21 de Outubro de 1999, esclareceu que excluir os períodos de protecção da mãe dos períodos de trabalho cumpridos para efeitos da concessão de uma gratificação que visasse remunerar retroactivamente o trabalho cumprido, constituiria uma discriminação do trabalhador do sexo feminino apenas pela sua qualidade de trabalhadora uma vez que, se não fosse o estado de gravidez, os referidos períodos deveriam ter sido contados como períodos de trabalho.

Ordenamento Jurídico Nacional

2.5. O ordenamento jurídico-laboral português, em consonância com a referida Directiva, consigna a proibição de discriminação com base no sexo em virtude da maternidade, desde logo no seu diploma fundamental. É a Constituição da República Portuguesa (nos seus artigos 13º e 68º, nº 3), que 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 protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.6. De acordo com os artigos 50.º e 23.º do Código do Trabalho e com o n.º 3 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, as ausências ao trabalho resultantes do gozo das licenças por maternidade não implicam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.



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

Estando o empregador proibido de praticar discriminação directa, ou indirecta, baseada no sexo, 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 protecção da maternidade e da paternidade.

2.7. Face ao exposto, a exclusão das Trabalhadoras da atribuição de um prémio monetário, apenas e só, porque estas se encontraram ausentes do serviço em virtude de licenças de maternidade e/ou baixas por gravidez de risco clínico é um acto enquadrável na alínea a) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, consubstanciando uma discriminação directa em função do sexo, por motivo de maternidade.

2.8. Foi estipulado pela empresa como critério para a atribuição do prémio aos trabalhadores que no ano de 2007 não tenham tido avaliação de desempenho negativa, ou que não tenham sido objecto de sanção disciplinar ou que não tenham prestado a sua actividade profissional na Empresa num período mínimo de (seis) meses.

2.9. Ora, as Trabalhadoras faltaram pelas razões já supra enunciadas, preenchendo, desta forma, os parâmetros estabelecidos para a atribuição do prémio monetário, pelo que em nenhum dos casos ultrapassaram os 180 dias.

2.10. Assim, em consonância com a lei portuguesa, com a Directiva do Conselho sobre Igualdade e não Discriminação e com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, conclui-se que quaisquer regras de atribuição de incentivos condicionadas à assiduidade não podem incluir as situações de ausência por licença por maternidade anterior ao parto em virtude de gravidez de risco, nem as ausências por maternidade após o parto, sob pena de violação dos princípios sobre igualdade e não discriminação em função do sexo.

III - CONCLUSÃO



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

3.1. Ao abrigo da competência estabelecida na alínea d) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CITE é de parecer que, ao não ser reconhecido às Trabalhadoras o direito ao prémio monetário referente ao ano de 2007, atribuídos aos funcionários da TAP-Portugal, em virtude das ausências por licenças de maternidade, previstas no artigo 35.º do Código do Trabalho, tal facto consubstancia uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

3.2. Nesse sentido, a CITE recomenda à TAP-Portugal que reconheça às Trabalhadoras, ora exponentes, o direito ao prémio monetário distribuído pelo ano de 2007;

3.3. A CITE delibera enviar cópia do presente parecer para a Autoridade para as Condições do Trabalho para os efeitos tidos por convenientes.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DO DIA 4 DE ABRIL DE 2009**