



# Sócrates chumba prémios a grávidas da TAP

A empresa não pagou os prémios às dez mulheres que estiveram de baixa de maternidade em 2007. O caso chegou ao primeiro-ministro, que apoiou a decisão da TAP. Discriminação? Inconstitucional? Os especialistas dividem-se

// PÁGS. 22-23



**O QUE DIZEM OS  
CONSTITUCIONALISTAS**



**Tiago Duarte**

PROF. DIREITO CONSTITUCIONAL

“Em termos abstractos não tenho dúvidas que prevalece a Constituição [em relação ao estipulado no Acordo de Empresa da TAP]. Este é um caso que, acho, corre seriamente o risco de ser inconstitucional porque as cláusulas que excluem os trabalhadores dos prémios são todas na negativa – “avaliação negativa; sanção disciplinar ou absentismo/suspensão do contrato por cinco meses” – e uma gravidez não é absentismo nem uma suspensão do contrato de trabalho. Acho difícil, devido à protecção à maternidade presente na Constituição, que seja aceitável que um acordo de empresa discrimine”.



**Bacelar Vasconcelos**

PROF. DIREITO CONSTITUCIONAL

À primeira vista não vejo que haja uma directa violação. Não há indício de infracção ou violação dos direitos na gravidez, pois o acordo não discrimina situações particulares, apenas procura premiar a assiduidade. Essa é a condição para gozar do benefício previsto. Pretende-se valorizar quem é assíduo e não penalizar quem não é. A condição para a obtenção do prémio é a assiduidade, não vejo que seja discriminatório, não é contra a gravidez. Os termos do ónus parecem-me isentos de qualquer vício discriminatório, mas admito que possa haver opiniões diversas.

# José Sócrates apoiou decisão da TAP de não pagar prémios a grávidas

## Primeiro-ministro concordou com opção da TAP, apesar de a Comissão para a Igualdade acusar a operadora aérea de “discriminação”

**FILIPE PAIVA CARDOSO**  
*filipe.cardoso@ionline.pt*

José Sócrates concordou com a opção da TAP de não pagar prémios de desempenho às dez trabalhadoras que estiveram de baixa por maternidade em 2007. A empresa defendeu que, como as 10 empregadas estiveram ausentes, não cumpriram os mínimos de trabalho para ter prémios, justificando a decisão com o Acordo de Empresa (AE). Porém, um parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) rotulou a decisão de “discriminação”.

Instado a pronunciar-se sobre o caso, o gabinete do primeiro-ministro (PM) acabou por concordar com a posição da transportadora, apesar de a mesma contrariar também acordões de Bruxelas que estipulam que “excluir os períodos de protecção da mãe dos períodos de trabalho, para efeitos da concessão de uma gratificação que visasse remunerar retroactivamente o trabalho cumprido, constituiria uma discriminação do trabalhador do sexo feminino.” Esta é uma opinião idêntica à da CITE, constituída por representantes governamentais e parceiros sociais e que funciona sob a tutela do Ministério do Trabalho.

A própria Constituição, lembra a CITE no seu parecer, “reconhece às mulheres o direito a especial protecção durante e após a gravidez, incluindo dispensa de trabalho, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias”, o que é reforçado pela lei laboral que dita que “as ausências ao trabalho resultantes do gozo das licenças por maternidade não implicam

a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço”. Opinião contrária à do governo.

O Partido Comunista (PCP) questionou “o governo, através do primeiro-ministro” sobre este caso. Chamado a pronunciar-se pelo gabinete do PM, o Ministério das Obras Públicas, que tutela a TAP, referiu que “a orientação global no Ministério das Obras Públicas (MOPTC) a todas as empresas é de integral cumprimento da legislação aplicável ao sector”. Esta resposta foi entregue ao gabinete de José Sócrates, segundo os vários documentos disponíveis no site da Assembleia da República consultados pelo *i*.

**“O PRIMEIRO-MINISTRO CONCORDA”** A legislação aplicável ao sector, conforme refere o MOPTC, foi o argumento dado pela TAP para não pagar os prémios. Isto porque o Acordo de Empresa estipula que estão excluídos de eventuais prémios empregados que, “no ano em referência (...), tenham tido absentismo e/ou suspensão do contrato com duração (acumulada) igual ou superior a cinco meses”. O MOPTC lembra isso na resposta datada de Julho. José Sócrates recebeu a justificação das Obras Públicas e enviou-a ao ministro dos Assuntos Parlamentares – para publicação –, referindo claramente que “a resposta [do MOPTC] mereceu a concordância do senhor primeiro-ministro”.

Além das Obras Públicas, também o Ministério do Trabalho foi questionado sobre este tema. Este ministério refere que solicitou à Autoridade para as Con-



## Lucros, prémios e discriminação

**O que aconteceu?**

- A TAP registou 32,8 milhões de lucro em 2007. Do valor até 3% é para prémios.
- O Acordo de Empresa exclui dos prémios “quem tenha tido absentismo e/ou suspensão do contrato com duração igual ou superior a cinco meses”.
- Num parecer a CITE diz que “ao não ser reconhecido o direito ao prémio [...] em virtude das ausências por licenças de maternidade, previstas no artigo 35.º do Código do Trabalho, tal facto consubstancia uma discriminação”.

## GRUPO TAP

Prémios de 2007 e evolução de lucros e passageiros

# 984

Valor total, em milhares de euros, dos prémios que a TAP teve de pagar aos trabalhadores, fruto dos lucros de 32,8 milhões registados em 2007.

### Resultados da TAP

ANO	PASSAGEIROS	LUCRO
2000	5,28M	-122M
2001	5,38M	-43,6M
2002	5,30M	-6M
2003	5,59M	19,7M
2004	6,2M	8,6M
2005	6,37M	-9,9M
2006	6,89M	7,3M
2007	7,78M	32,8M
2008	8,73M	-285M

## DEMOGRAFIA

Portugal com cada vez menos bebés aumenta apoios

## Apoios à família

**Licença Parental**

- A licença é de seis meses, subsidiada a 83% do salário bruto ou de cinco, subsidiada a 100%, se um mês for gozado pelo pai

**Avós com mais direitos**

- Faltas dos avós para apoio às crianças – em vez dos pais – são subsidiadas



**O QUE DIZEM OS EMPRESÁRIOS**



**Henrique Neto**

FUNDADOR DA IBEROMOLDES

Nem se devia discutir [pagar ou não prémios a grávidas]. Fala-se tanto em consciência social das empresas, e muitas vêm logo dizer que são as melhores, e depois portam-se de forma incompreensível. Se há a quem se deva respeito é às grávidas, que têm de fazer parte da responsabilidade social das empresas, em especial da TAP, que ao fazer isto passa um mau exemplo para a sociedade. Gastam milhares em promover a empresa e depois, para poupar um valor irrisório, tomam estas atitudes que destroem a imagem que o público tem da empresa.



**Ângelo Correia**

PRESIDENTE FOMENTINVEST

Se, no tempo a que se referem os prémios, as trabalhadoras mostraram valor suficiente que justifique a atribuição de prémios, então devem recebê-los. A gravidez, por si só, não pode ser um factor determinante na decisão da atribuição dos prémios de desempenho.

dições do Trabalho que analisasse o caso, tendo em conta o parecer da CITE - "entidade com competência para promover a igualdade e não discriminação".

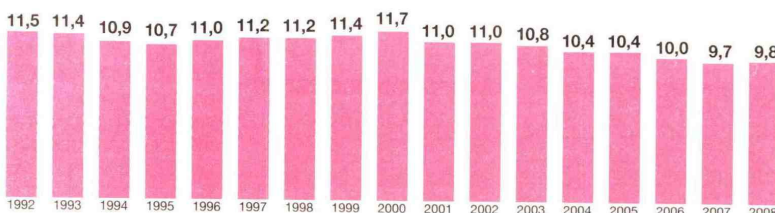
**CONSTITUIÇÃO** Constitucionalistas ouvidos pelo i ficaram divididos sobre este caso, sublinhando que seria necessário conhecer a matéria com mais profundidade. Ainda assim, Tiago Duarte, professor de Direito Constitucional, referiu que este "é um caso que corre seriamente o risco de ser inconstitucional" pois, "devido à protecção à gravidez presente na Constituição, não é aceitável que um acordo de empresa discrimine. Absentismo e suspensão de contrato não é gravidez", diz. Já Bacelar Vasconcelos referiu: "À primeira vista, não vejo que haja uma directa violação dos direitos, pois não são discriminadas situações particulares".

**Queixas na Comissão para a Igualdade no Trabalho triplicaram em 2009**

Entre Janeiro e Setembro de 2009, a Comissão para a Igualdade no Trabalho (CITE) recebeu 125 reclamações, o que significa o triplo relativamente ao ano anterior (36 queixas). Os dados estatísticos ainda não estão tratados mas, segundo a CITE, as questões de maternidade representam a maioria dos casos. As grávidas e as lactantes queixam-se de serem incluídas em processos de despedimentos colectivos com o argumento de que o seu posto de trabalho foi extinto. As mulheres reclamam também por serem dispensadas sem justa causa e sem que haja prova das suas falhas; e ainda de não lhes ter sido concedido o horário flexível para amamen-

tar. Basta, aliás, contabilizar os pareceres emitidos pela comissão em 2009 - dos 20 processos, 17 dizem respeito a despedimentos de grávidas ou mães em período de aleitamento no âmbito de processos colectivos ou individuais, e três resultam em recomendações às entidades patronais para cumprirem o regime de horários flexíveis previsto na lei. O aumento de casos em relação a 2008 é, para o advogado António Garcia Pereira, um reflexo dos tempos de crise. "A minha experiência permite-me concluir que este fenómeno se intensificou de forma bastante acentuada nos últimos meses", afirma o especialista em Direito do Trabalho.

**TAXA BRUTA DE NATALIDADE**



FONTE: INE

**ORÇAMENTO MAIS AMIGO DAS MULHERES**

Dois meses antes de ser apresentado o Orçamento do Estado, foi feito em todos os ministérios um levantamento dos apoios financeiros para a igualdade de género. O objectivo era perceber até que ponto está a ser cumprido o III Plano Nacional para a Igualdade e aplicar medidas

para corrigi-lo já neste OE. Além de analisar as verbas que os ministérios afectam a esta área, a ideia era criar instrumentos de apoio ao gender budgeting e garantir que subsídios atribuídos por entidades públicas salvaguardem a perspectiva da igualdade.