

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº92/2013

ASSUNTO: Trabalhador grávida; puérpera; ou, lactante; e,
A discriminação da mulher/trabalhadora

Tudo o que diga respeito ao assunto em referência é delicado; tem de ser tratado com ... pinças; com todo o cuidado. Ou, não classifique o artº33, Código Trabalho, que a maternidade é um "valor social eminente" !

Segundo o nº1, al.a), b) e c), do artº36, CT,

- a) – **Trabalhadora grávida**, é a que estando em estado de gestação; informe o empregador do seu estado; por escrito; com apresentação de atestado médico;
- b) – **Trabalhadora puérpera** é a trabalhadora parturiente e durante o período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) – **Trabalhadora lactante**, é a trabalhadora que amamente o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Primeiro alerta --- repare o cuidado que o Legislador colocou nos documentos que a trabalhadora tem de apresentar, em cada uma das situações. Não é chegar junto da empregadora e dizer: estou grávida! Não: como se vê, tem de dar conhecimento, por escrito, do seu estado; e, confirmar a situação com outro documento, o atestado médico. Tudo preto no branco. E, nas duas outras situações, a mesma obrigação: carta acompanhada de documento.

Toda a gente sabe, que as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, **gozam de protecção**, a vários níveis. E,

Segundo alerta --- a protecção dada á trabalhadora, nestas três situações, repare, não visa tão somente a trabalhadora/mãe, mas a criança. **Visa-se**, principalmente, proteger a criança; as suas "repercussões" sobre o feto ou a criança. Só admitindo isto é que se compreende alguns aspectos da protecção dada á mãe/trabalhadora. Por ex., e como das protecções mais importantes, a regulada no artº62, CT, --- vide artºs50 a 60, da Lei nº102/2009, de 10 Setembro ---, sob a rúbrica: "Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante".

Dizíamos: a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante usufrui de vários tipos de protecção. Já indicamos um deles. Vejamos agora um outro, muito importante e que o empregador ás vezes ignora:

“A PROTECÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO”

regulado no artº63, CT, --- vide, nº2, artº356; e, al.d), artº381, CT. Assim,

No caso de despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do nº1, artº63,

“1- (...) carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

Ora bem; nos termos do nº3, desse artº63, o pedido de “parecer” deve ir acompanhado de,

“3- (...) cópia do processo (...)”

sendo que a **oportunidade** (tempo de) dessa remessa está fixado nas várias alíneas desse nº3:

- a) – depois das diligências probatórias, requeridas pela trabalhadora na resposta á nota de culpa, no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) – no despedimento colectivo depois da fase de informações e negociação;
- c) – no despedimento, por extinção de posto de trabalho, depois das consultas;
- d) – no despedimento, por inadaptação, depois da consulta referida no artº377, CT.

A tal “entidade competente” tem 30 dias para dar o parecer; considerando-se favorável se o empregador não receber o parecer, dentro daquele prazo. Mas,

Se o parecer for **desfavorável**, terá a empregadora de tomar a iniciativa de propor uma acção judicial, que decida/reconheça a existência de motivo justificativo, nos 30 dias seguintes á notificação do parecer negativo.

Se o despedimento for considerado ilícito,

Terceiro alerta --- porque a empregadora não pediu o tal “parecer”, á entidade competente; ou, não ligou nenhuma ao parecer negativo ---, as consequências são muito graves. Desde logo, o empregador não se pode opor á reintegração, tal como é admitida no artº392, CT (o que será irrelevante). Mas, mais grave, em alternativa á reintegração, a trabalhadora pode pedir uma indemnização, nos termos fixados no nº3, desse artº392, ou seja, que pode ir de 30 a 60 dias, retribuição base, anos de antiguidade, e nunca inferior a 6 meses de antiguidade.

Lembrada esta regulamentação base,

Vamos á finalidade desta Circular:

É inegável, não se pode ignorar: os empregadores têm relutância em admitir mulheres , trabalhadoras, que estejam na situação de

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

grávidas; puérperas ou, lactantes. É a verdade, nua e crua, e o resto é paisagem ... ou excepção !

Bem pode o Governo vir com Resoluções, como a Resolução Conselho Ministros nº13/2013, in D.R. nº48, 8 Março, com a resolução que consta do Nº1. Ou, a Assembleia da Republica, com a Resolução AR nº46/2013, in D.R. nº 66, 4 Abril, que visa a não discriminação de mulheres; ou, aquela outra Resolução A.R. nº48/2013, que visa a defesa e valorização efectiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho. Ou, ainda, a Resolução AR nº41/2013, in D.R. nº65, de 3 Abril, que visa a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres ! Só que,

Como diz o outro, bem prega o Frei Tomás ...

O certo é que, as empregadoras têm certa relutância na admissão e manutenção das trabalhadoras naquelas circunstâncias. O que, em certa medida é compreensível, pois as garantias e protecções são tantas, por ex. da mãe/trabalhadora que amamenta, e que não tem sensibilidade para os interesses da empregadora ---, que depois caímos no polo oposto. Ou seja, falta muitas vezes o bom senso ...; cedência de parte a parte, para salvaguardar o essencial dos interesses das partes.

Ora, é conveniente alertar que, no início do Código do Trabalho, existem vários preceitos que são ignorados, sobre a admissão de mulheres. Veja se não é verdade:

A- O nº1, al.b), do artº7 --- a empregadora não pode exigir

- ✓ ou á mulher candidata a um emprego;
- ✓ ou á Trabalhadora que já faz parte do Quadro de pessoal,

que dê informações,, como diz a al.b), nº1, artº17, sobre

"b)- a sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências (...) da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação".

B- O nº2, artº19 --- como se vê, um pouco á frente e aqui a pretexto de testes e exames médicos, novo condicionalismo:

"2- O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez."

Repare: tanto um caso, como no outro, a violação destes comandos, obrigações, constitui contra-ordenação muito grave. Ou seja, a que corresponde coimas (multas) mais elevadas.

Mas, além destes ^{casos} 2 anos, ainda encontramos uma referência, de protecção, a mulher /mãe/trabalhadora, agora:

C- O nº6, artº25 --- aqui, num artigo que tem o título "Proibição da discriminação", depois de um nº5 se dizer que cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador(a) em relação aos quais se considera discriminado, vem depois no nº6, dizer:

"6- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória (...) nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo (...) protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (...)"

Isto de legislação sobre a protecção da mulher/trabalhadora, vem desde o Decreto-Lei nº392/72, de 20 Setembro, --- Igualdade e não discriminação em função do sexo ---, até ao Decreto do Presidente da República nº15/2002, 8 Março, que ratificou o Protocolo Opcional á Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, --- D.R. nº57, de 8 Março 2007.

A ACT (Inspeção) está especialmente sensibilizada para o assunto, com a LEI nº 9/2001, de 21 Maio, que reforça os mecanismos de fiscalização.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, e tem o seu regulamento fixado no decreto-Lei nº76/2012, de 26 Março.

Outubro 2013

Carlos F. Santos Carvalho