

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: N°47/2014

ASSUNTO: Interrupção da gravidez – Direitos/deveres

Primeira ideia: o que a Lei não distingue, nós não devemos distinguir. Portanto, não vai estar em causa se a interrupção da gravidez é voluntária ou involuntária. Lembramos que a Lei nº16/2007, de 17 Abril, veio excluir a ilicitude nos casos de interrupção voluntária da gravidez.

Portanto, vejamos os reflexos do “aborto”, --- designação ainda usada no artº35, do Código/versão2003; e, “aligeirada” para a actual interrupção da gravidez, no Código/versão 2009 ---, no direito laboral.

Temos dois diplomas a regular a situação:

- **Código do Trabalho**, no artº38, cujo título é: “Licença por interrupção da gravidez”. E, no artº65, na al.b), nº1; e, nº3, do mesmo artigo.
- **Decreto-lei nº91/2009**, de 9 Abril, que regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade da maternidade. Aqui, em especial, nº2, artº2; al.b), nº1, artº7; e, artº10.

A ideia base sobre a INTERRUPÇÃO DA GRAVIDEZ vem no artº38, Código Trabalho (CT):

“1- No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora **tem direito a licença** com duração entre 14 a 30 dias”.

Este é o direito da Trabalhadora.

Para o mesmo se tornar efectivo, é necessário que a mesma cumpra o indicado no nº2, deste artº38, CT:

- que a trabalhadora “... informe o empregador”; e,
- que apresente, “... logo que possível”, atestado médico com indicação do período da licença.

Atenção: a situação da mulher que interrompe a gravidez é delicada , física e psicologicamente. Por vezes, há a tendência de “esconder” a situação e, por isso, o risco de um “acidente” pode ser grande. Cumpre ao empregador estar atento. Havendo dúvidas, boatos, etc., fazer intervir o Senhor Médico da empresa. Podemos fundar a sua intervenção no nº1, artº105; e, nº1, artº108, ambos da Lei nº102/2009, de 10 setembro. Tudo sob o maior sigilo, recato, como a situação exige, e que o Senhor Médico, bem sabe.

A seguir vem a segunda parte da questão:

Quem paga os dias de licença, á trabalhadora ? --- Aqui a solução também é clara. Vejamos:

Diz o nº1, artº65, do CT:

"1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto á retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

...
b) – licença por interrupção de gravidez”

e, não obstante a situação estar aqui bem clara, acrescenta o nº3, deste artigo:

"3- As licenças (...) por interrupção de gravidez (...):

- a) – suspendem o gozo de férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) – não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) – adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.”

É agora, que damos o salto para o outro diploma, a LEI Nº91/2009. Aqui,

Encontramos a afirmação, no nº2, artº2, de que a protecção (atribuição de prestações pecuniárias = subsídio) estabelecida no âmbito do sistema previdencial abrange, "... a interrupção da gravidez”.

O que é esclarecido no nº1, artº17, nestes termos:

"1- A protecção (...) concretiza-se na atribuição do seguinte subsídio:

...
b) – subsídio por interrupção da gravidez”.

e, por fim, como corolário do que vem antes, o artº10, cujo título é: "Subsídio por interrupção da gravidez”, nestes termos:

"O subsídio por interrupção da gravidez é concedido nas situações de interrupção de gravidez impeditivas do exercício de actividade laboral, medicamente certificadas, durante um período variável entre 14 a 30 dias.”

Por fim, a referência ao artº31, que diz:

"O montante diário do subsídio (...) por interrupção da gravidez é igual a 100% da remuneração de referência da beneficiária”.

M/210 2014

