

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº108/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho – **Nº34**
Interrupção da gravidez, vulgo, “aborto”

Não são muito relevantes as alterações mas, em razão da mudança de termos para identificar a situação,

Antes, desde sempre, referia-se o “aborto”, como acontecia no nº6, do artº35, do Código do Trabalho, versão de 2003 (ou na al.a), nº1, artº50); agora, com o Código do Trabalho, versão 2009, passou-se a identificar a situação, no artº38, como

Interrupção da gravidez

o que pode levantar dúvidas a uma empregadora menos informada.

É que, o Código de 2003, embora utilizasse o termo de “aborto”, identificava-o como “espontâneo”; e, equiparava ao mesmo “... , bem como as situações previstas no artigo 142, Código Penal”.

Ora, agora no Código Trabalho/versão 2009, desapareceu esta referência ao Código Penal, --- bem como a palavra aborto ----, e passou-se a referir tão só: interrupção da gravidez. Acontece que,

Como se sabe, além do aborto espontâneo, --- não provocado pela mulher grávida ---, hoje admite-se também o aborto provocado efectuado pelo médico, ou sob a sua direcção, em certas circunstâncias, nomeadamente,

- ✓ para remover o perigo de morte, ou outro, da mulher grávida;
- ✓ nas primeiras 12 semanas da gravidez, em certas circunstâncias;
- ✓ se houver seguro motivo para prever que o nascituro irá sofrer de grave doença;
- ✓ se a gravidez tiver resultado de crime contra a liberdade, da mulher; ou
- ✓ se for realizado, por opção da mulher, nas primeiras 10 semanas de gravidez, tudo como resulta melhor dito e explicado no artº142, do Código Penal;

São precisamente estas cinco situações, previstas na Lei, que se chamam “interrupção da gravidez”, e não aborto provocado, por oposição ao aborto espontâneo. Mais simples: deixou de ser admissível referir-se aborto: é apenas tolerável dizer-se interrupção de gravidez. Pois seja !

Mas, estas cinco circunstâncias, e cada uma delas, como determina o nº2, do artº142, Código Penal,

“... é certificada em atestado médico, escrito e assinado antes da intervenção por médico (...)”

Portanto, é legítima a pergunta: poderei, como entidade empregadora,, exigir que a trabalhadora apresente este atestado médico ? --- A resposta é: NÃO. A tal se opõe a al.b), nº1, artº17, do Código do Trabalho, que impede o empregador a exigir ao trabalhador informações sobre o seu estado de saúde ou estado de gravidez.

Contudo, tendo a trabalhadora, que interromper a gravidez tem “... direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.”

tal como determina o nº1, artº38, Código Trabalho; e, para que as faltas sejam consideradas justificadas, terá a trabalhadora de apresentar, ao

“... empregador, logo que possível, atestado médico com a indicação do período de licença.”

tal como determina o nº2, artº38, do Código do Trabalho.

Portanto, não há qualquer confusão entres estes dois atestados: o referido Código Penal visa outros fins, comprovar a intervenção do médico na interrupção da gravidez (aborto provocado). O atestado médico a que se refere o Código do Trabalho, é um outro, a passar pelo médico assistente, e terá de conter obrigatoriamente, e só, o período de licença que a trabalhadora vai gozar, por aquele motivo (interrupção da gravidez) que, como se viu será fixado entre os 14 e os 30 dias. Pode o Médico, por ex., referir no atestado apenas que a licença se baseia no nº1, artº38, CT..

Informamos ainda que, tal como já acontecia no Código/versão 2003, também agora, no nº3, do artº38, a não autorização pelo empregador que a trabalhadora vá gozar a licença atribuída pelo Médico, constitui contra-ordenação muito grave. Portanto, a que corresponde as coimas mais altas, pelo que a empregadora não deve impedir o gozo da licença.

Por fim, e porque mantém interesse, a referência a este Acórdão da Relação de Coimbra, de 13 Out. 2005.

“4- Uma mulher que “aborta” nunca se poderá considerar como tendo estado na situação de “parturiente”, pelo que não lhe pode ser atribuída a qualificação d “trabalhadora puérpera”.

o. que tem implicações importantes: por ex., no que refere á protecção da segurança e saúde, o artº62, CT/09, apenas reconhece essa protecção á trabalhadora grávida, puérpera ou lactante; e, o mesmo no caso da protecção no despedimento, --- vêr artº~63, CT. Contudo,

Reparar que, no que refere ao regime de licença, a igualdade mantém-se, -- vêr nº1, al.b); e, nº3, ambos no artº65, Código Trabalho.

Novembro 2009

Carlos F. Santos Cavaleiro