

**Análise ao artigo 8.º da CSE(R)**

**“Artigo 8.º Direito das trabalhadoras à protecção da maternidade**

*Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito das trabalhadoras à protecção da maternidade, as Partes comprometem-se:*

- 1) A assegurar às trabalhadoras, antes e depois do parto, uma interrupção do trabalho com uma duração total mínima de 14 semanas, quer por meio de uma licença paga, quer por prestações apropriadas da segurança social, ou por fundos públicos;*
- 2) A considerar como ilegal para o empregador proceder ao despedimento de uma mulher durante o período compreendido entre o momento em que esta notifica o empregador da sua gravidez e o fim da sua licença de maternidade, ou numa data tal que o prazo de pré-aviso expire durante esse período;*
- 3) A assegurar às mães que aleitem os seus filhos pausas suficientes para esse fim;*
- 4) A regulamentar o trabalho nocturno das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes;*
- 5) A proibir o trabalho das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes em trabalhos subterrâneos nas minas e em quaisquer outros trabalhos de carácter perigoso, insalubre ou penoso, e a tomar medidas apropriadas para proteger os direitos dessas mulheres em matéria de emprego.”*

Nas conclusões de 2011, e relativamente à licença por maternidade ([n.º 1 do artigo 8.º](#)), o Comité considerou que a licença parental prevista no artigo 40.º do Código do Trabalho (com uma duração de 120-150 dias – extensível em determinadas circunstâncias – atribuída, em conjunto, a ambos os progenitores, para ser partilhada entre eles, com os seguintes limites: o período de 30 dias antes do parto e de 6 semanas após o parto só pode ser usufruído pela mãe) **está em conformidade** com a CSE<sup>1</sup>. Questiona, porém, se

---

<sup>1</sup> <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/8/1/EN>

igual regime é aplicável aos trabalhadores em funções públicas, o que de facto acontece, em virtude do previsto no artigo 4.º/1/d da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que manda aplicar aos trabalhadores em funções públicas o regime jurídico da parentalidade previsto no Código do Trabalho.

No que diz respeito às **prestações de segurança social relacionados com a parentalidade**, o Comité entendeu que o subsídio parental inicial, o subsídio social parental inicial e o abono de família pré-natal, atribuídos pelo sistema de segurança social português, **cumprem o previsto na CSE**. Questiona, igualmente, se o mesmo regime se aplica aos trabalhadores em funções públicas. Quanto a esta questão, diga-se que relativamente aos trabalhadores em funções públicas que estão integrados no sistema geral de segurança social (todos os admitidos a partir de 01/01/2006 e aqueles que, nesta data, já dele faziam parte) é-lhes aplicável o mesmo regime. Aos trabalhadores em funções públicas que não estão integrados no sistema geral de segurança social é aplicável regime semelhante ao previsto para os trabalhadores do setor privado, apesar de a regulamentação relativa ao subsídio parental inicial constar de diferente diploma – Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril.

Nos termos do n.º 2, deverá ser considerado **ilegal o despedimento de uma mulher durante o período compreendido entre o momento em que esta notifica o empregador da sua gravidez e o fim da sua licença de maternidade, ou numa data tal que o prazo de pré-aviso expire durante esse período**. A análise do artigo 63.º do Código do Trabalho suscitou algumas dúvidas ao Comité, que o levaram a [diferir as suas conclusões sobre a \(des\)conformidade](#) do regime jurídico português com a CSE no que toca a esta matéria<sup>2</sup>. Prevê o n.º 8 do artigo 63.º do Código do Trabalho que se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º, tendo o trabalhador direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo. Pretende o Comité saber se existe um teto máximo para o montante desta indemnização. Em caso positivo, pergunta o Comité se este limite se refere à indemnização quer por danos patrimoniais, como por danos não patrimoniais ou se, para além deste montante indemnizatório, a trabalhadora poderá ver-

---

<sup>2</sup> <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/8/2/EN>

Ihe atribuída uma indemnização por danos não patrimoniais (sem sujeição a limites legais). Pergunta ainda se ambas as indemnizações (por danos patrimoniais e por danos não patrimoniais) são atribuídas pelo mesmo Tribunal e quanto tempo demora, em media, para o Tribunal reconhecer o direito a indemnização.

Esclareça-se que, em caso de ilicitude de despedimento, para além da indemnização em substituição da reintegração (esta, sim, com o teto de 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade), a trabalhadora tem direito a que o mesmo Tribunal lhe reconheça o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais (artigo 389.º, n.º 1, alínea *a*) do Código do Trabalho), sem sujeição a qualquer limite máximo.

Por fim, o Comité questiona se o mesmo regime é aplicável aos trabalhadores do setor público, em particular aos trabalhadores com contrato de trabalho a termo.

O artigo 63.º do Código do Trabalho é aplicável aos trabalhadores do setor público por remissão expressa do artigo 4.º/1/d da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Por sua vez, os artigos 300.º e 301.º deste diploma estipulam um regime bastante próximo do previsto no Código do Trabalho quanto às consequências da invalidade do despedimento, atribuindo ao trabalhador o direito a indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais causados, bem como o direito a reconstituição da sua situação jurídico-funcional atual hipotética (em alternativa a esta reconstituição, o trabalhador pode optar, até à data da decisão jurisdicional, pelo recebimento de uma indemnização). Tratando-se de um contrato de trabalho a termo, será de aplicar o disposto no artigo 302.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (decalcado do artigo 393.º do Código do Trabalho), segundo o qual, “sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador público é condenado: a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo

ocorrer posteriormente; b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal”.

Quanto ao disposto nos n.ºs 3<sup>3</sup>, 4<sup>4</sup> e 5<sup>5</sup> do artigo 8.º - direito a pausas para alimentação dos filhos lactentes, regulamentação do trabalho noturno das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, bem como proibição de trabalho das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes em trabalhos subterrâneos nas minas e em quaisquer outros trabalhos de carácter perigoso, insalubre ou penoso, e tomada de medidas apropriadas para proteger os direitos dessas mulheres em matéria de emprego – o Comité foi da opinião que os artigos 47.º e 60.º do Código do Trabalho, e a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, respetivamente, **estão em conformidade com a CSE**. Questiona, porém, se igual regime é aplicável aos trabalhadores do setor público, bem como se as pausas para amamentação são remuneradas, sendo que ambas as perguntas merecem resposta positiva.

**Não foram encontradas reclamações coletivas relacionadas com o artigo 8.º da CSE.**

---

<sup>3</sup> <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/8/3/EN>

<sup>4</sup> <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/8/4/EN>

<sup>5</sup> <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/8/5/EN>