

DA LICENÇA DE MATERNIDADE E DO SUBSÍDIO DE NASCIMENTO: RECORDAR O PASSADO PARA PERSPECTIVAR O FUTURO

Miguel Quental

Assistente, Faculdade de Direito, Universidade de Macau, Macau

Introdução

É fácil compreender que o trabalho prestado por *mulheres* deva receber por parte do legislador um tratamento especial, desde logo com vista a proteger a condição biológica da mulher no decurso da gravidez e no período que se segue ao parto.

A este concreto respeito, entre nós, a Lei n.º 6/94/M, de 1 de Agosto (Lei de Bases da Política Familiar) contém um importante conjunto de preceitos destinados a proteger a mulher trabalhadora e, em especial, a *maternidade*; o Decreto-Lei n.º 52/95/M, de 9 de Outubro, determina a Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Emprego para os Trabalhadores de Ambos os Sexos, e a Lei Básica da RAEM assegura que *os legítimos direitos e interesses das mulheres devem ser protegidos pela RAEM* (art. 38.º).

A nível internacional a *protecção da maternidade* encontra guarida no Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais¹, de onde se dispõe que “*Uma protecção especial deve ser dada às mães durante o período de tempo razoável antes e depois do nascimento das crianças. Durante este mesmo período as mães trabalhadoras devem beneficiar de licença paga ou de licença acompanhada de serviços de segurança social adequados*” (n.º 2 do art. 10.º).

A questão da *maternidade* esteve igualmente desde sempre no centro das preocupações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo já sido adoptadas *três* Convenções a este respeito: a Convenção n.º 3 (adoptada em 1919),

1 Publicado no Boletim Oficial de Macau, n.º 52, I Série, 3.º Supl., de 31 de Dezembro de 1992.

a Convenção n.º 103, (de 1952)² e a Convenção n.º 183 (de 2000)³, esta última acompanhada pela Recomendação n.º 191, sobre a *Protecção da Maternidade* (de 2000).

Com interesse, refira-se ainda a Convenção n.º 102 (de 1952), relativa à *segurança social*, onde se estabelecem *normas mínimas* para o acesso aos cuidados médicos durante a *gravidez* e as suas sequelas, bem como para a concessão de prestações pecuniárias, destinadas a compensar a perda de rendimentos da actividade profissional e para o acesso aos cuidados médicos de carácter preventivo ou curativo em geral⁴.

Vejamos, então, de seguida, de que forma e de que modo o tema em análise se encontra consagrado no nosso ordenamento *jurídico-laboral*.

-
- 2 Aprovada pelo Decreto do Governo n.º 63/84, de 10 de Outubro, estendida a Macau pelo Decreto do Presidente da República n.º 235-B/84, de 14 de Dezembro, e publicada no BO n.º 50, I Série, 4.º suplemento, de 17 de Dezembro de 1999. Tem sido entendimento pacífico que a Convenção n.º 103 da OIT não se encontra em vigor na RAEM. Sublinhe-se, porém, a posição de ANTÓNIO KATCHI, *As Fontes do Direito em Macau*, Coleção Teses e Estudos, Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 2006, p. 410 e 411, o qual se pronuncia pela vigência da referida Convenção em Macau e, bem assim, da Convenção n.º 89 da OIT, relativa ao Trabalho Nocturno das Mulheres na Indústria (aprovada pelo Decreto-Lei n.º 44862, de 17 de Outubro de 1970, estendida a Macau pela Portaria n.º 496/70, de 17 de Outubro, e publicada no BO n.º 42). O Autor sublinha, mesmo, tratar-se de Convenções que contêm normas *auto-exequíveis* e que protegem significativamente mais os trabalhadores do que a legislação interna. Poderiam, portanto, *constituir uma importante arma jurídica nas mãos dos trabalhadores*, conclui o mesmo Autor.
 - 3 Em síntese, a Convenção n.º 183 da OIT, sobre a *Protecção da Maternidade*, de 2000, estabelece:
 - Uma licença por maternidade de 14 semanas, seis das quais a gozar obrigatoriamente a seguir ao parto;
 - Que as prestações pecuniárias durante a licença não deverão representar menos de dois terços do ordenado anterior ou da remuneração de referência;
 - O acesso a prestações médicas, que incluirão os cuidados antes, durante e depois do parto, bem como a hospitalização, quando necessária.
 - A protecção da saúde: o direito de as mulheres grávidas ou lactantes a não realizarem trabalho que ponha em risco a sua saúde ou a do seu filho.
 - A dispensa para a amamentação: no mínimo, um período diário, sem perda de remuneração.
 - A protecção no emprego e a não discriminação.
 - 4 Cfr. “Maternidade Segura e o Mundo do Trabalho”, *Relatório da OIT*, 2008, p. 8, disponível para consulta em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/maternidade_segura.pdf. O texto integral das Convenções relativas à *protecção da maternidade* encontra-se disponível para consulta em www.ilo.org/standards. É ainda possível obter o acesso a uma *ficha informativa* a respeito da história das Convenções da OIT relativas à *maternidade* em www.ilo.org/travail/infosheets/index.htm.

O trabalho das mulheres no Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto

Ao nível do Regime Jurídico das Relações de Trabalho, o *trabalho prestado por mulheres* foi originariamente regulado nos artigos 37.º a 42.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, em termos que importa recordar.

Assim, era garantido às mulheres grávidas, cuja relação de trabalho *fosse superior a um ano*, o direito a *trinta dias* de licença por ocasião do parto, com *garantia do posto de trabalho e sem perda de salário*.

Os *trinta dias* de licença teriam necessariamente de ser gozados *imediatamente após o parto*.

Em caso de *doença* originada na gravidez ou no *parto* que se prolongasse para além dos trinta dias, a trabalhadora teria o direito a faltar, sem perda do posto de trabalho, *mas sem direito ao salário*.

O *salário* devido durante o período de licença de maternidade seria assegurado pelo empregador, *até ao limite de dois partos por cada trabalhadora, ao serviço do mesmo empregador*.

O empregador tinha ainda o direito de exigir *prova do estado de gravidez e do parto* das trabalhadoras ao seu serviço sob pena de, na *falta da prova* exigida, o empregador *não estar obrigado à concessão da licença de maternidade* nem à respectiva *remuneração* nem a *garantir o posto de trabalho* à trabalhadora ausente.

Por outro lado, era vedado ao empregador *despedir*, salvo com justa causa, uma trabalhadora durante a gravidez e até três meses depois do parto, desde que aquela e este fossem conhecidos do empregador, sob pena do mesmo ficar obrigado a pagar à trabalhadora *despedida* uma indemnização equivalente a *um mês de salário*, sem prejuízo de outras quaisquer indemnizações que lhe fossem devidas⁵.

Por fim, porque em 1984 não havia ainda sido criado um regime de Segurança Social, anunciava-se que com a sua criação (ao que se julgava próxima) seriam estabelecidas *outras normas relativas às prestações de segurança social na maternidade*⁶.

O trabalho das mulheres no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril

Seguiu-se o Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, o qual, revogando o Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, em matéria de *trabalho das mulheres*, passou a dispor que:

As mulheres grávidas, cuja relação de trabalho tenha uma duração *superior a um ano*, têm direito a *trinta e cinco dias* de licença por ocasião do parto, com

5 Cfr. art. 40.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto.

6 Cfr. art. 41.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto. A verdade é que seria preciso esperar até 1989, ou melhor, até 1993, como de seguida melhor veremos, para que o primeiro Regime Jurídico da Segurança Social viesse a ser instituído no então Território de Macau.

garantia do posto de trabalho e sem perda de salário.

Dos trinta e cinco dias *trinta* deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes *cinco* poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

Em casos de *doença originada na gravidez ou no parto* e que se prolongue para além do período de trinta e cinco dias, a trabalhadora tem o direito a faltar, sem perda do posto de trabalho *mas sem direito ao salário*⁷.

O salário devido durante o período de licença de maternidade será assegurado pelo empregador, mas apenas até ao limite de *três partos* por cada trabalhadora, *independentemente da entidade patronal*.

O empregador teria o direito de *exigir prova* do estado de gravidez e do parto das trabalhadoras ao seu serviço e na *falta da prova*, o empregador não estava obrigado à concessão da licença de maternidade nem à respectiva remuneração nem a garantir o posto de trabalho à trabalhadora ausente.

Era igualmente *vedado ao empregador despedir*, salvo com justa causa, uma trabalhadora durante a gravidez e até três meses depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, sob pena de a mesma ficar obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente a *trinta e cinco dias* de salário, sem prejuízo de outras quaisquer indemnizações que lhe sejam devidas⁸.

A título de curiosidade, recorde-se que no âmbito da Função Pública de Macau, desde a aprovação do Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, é garantido às trabalhadoras o direito a faltar *90 dias por motivo de parto*, devendo 60 dias ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30, antes ou logo após o período obrigatório⁹.

7 Para uma crítica à *especial protecção da mulher trabalhadora durante a gravidez e após o parto* no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, vd. PINHEIRO TORRES, “Cessação do contrato de trabalho”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau*, n.º 6, 1998, p. 144 a 148.

8 Cfr. art. 37.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril. Com muito interesse, a propósito do *trabalho das mulheres* no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS/CONCEIÇÃO GOMES, *Macau – o Pequeníssimo Dragão*, Edições Afrontamento, 1998, p. 214, sublinham que “(...) à semelhança de outras sociedades, a questão coloca-se ao nível do efectivo uso destes direitos, dificultado por múltiplos factores, nomeadamente pela ausência de fiscalização e pelas brandas sanções para a violação daquelas regras. (...) Por exemplo, em regra, as mulheres ganham menos que os homens e não existindo a fixação de salário mínimo os salários são em muitos casos muito baixos. Por outro lado, é recorrente o despedimento em caso de gravidez, facilitado pela fraca protecção social. (...) a precariedade e o arbítrio atingem muitas outras situações das relações de trabalho das mulheres que não é possível aqui descrever, sob pena de nos alongarmos demasiado, como é o caso da prestação de trabalhos que impliquem riscos durante a gravidez e em geral para a função genética”.

9 Cfr. art. 92.º do Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro.

Não queremos com isto dizer que exista uma *violação do princípio da igualdade*, no sentido de que se a situação de maternidade é igual para todas as mulheres, então o tratamento conferido a todas devia ser *igual*, incluindo os concretos dias de licença de maternidade. Isto seria, aliás, desconsiderar o próprio sentido do princípio da igualdade, que exige o tratamento diferenciado do que é diferenciado tanto quanto exige o tratamento igual do que é igual.

Na verdade, há que reconhecer que não é uma situação de igualdade *formal* que está em causa, devendo atender-se à diferenciação *material* entre as duas situações: as trabalhadoras que exercem a sua actividade laboral por conta de outrem estão sujeitas a regime do contrato individual de trabalho; as funcionárias públicas guiam-se pelo disposto no Estatuto da Função Pública, com todas as diferenças inerentes a esses regimes, globalmente considerados: diferentes regras quanto à constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego, diferentes jurisdições, diferentes regras contributivas, etc.¹⁰.

Seja como for, não nos parece(ia), contudo, razoável que a protecção conferida pelo Estado aos seus funcionários se revele *três vezes* mais favorável do que a dispensada pelo regime privado. A este concreto nível, estamos em crer que um melhoramento do nível de protecção conferido às mulheres trabalhadoras do regime privado no que ao *período de licença de maternidade*, de certo modo, *reclamava-se!*

O Decreto-Lei n.º 84/89/M, de 18 de Dezembro: *Fundo de Segurança Social*

Satisfeita a curiosidade, de volta ao nosso tema, importa recordar que em 18 de Dezembro de 1989, seria aprovado o Decreto-Lei n.º 84/89/M, que instituiu o *Fundo de Segurança Social*. Com a sua criação visou-se, sobretudo, acautelar as situações consideradas mais gritantes de *desprotecção dos trabalhadores locais* e, ao mesmo tempo, prosseguir objectivos de segurança no trabalho e de minoração de situações de carência e de injustiça social, consagrando-se soluções próprias que se julgaram adequadas às características do meio a que se destina¹¹.

Para o que mais nos interessa, importa sublinhar que do seu conteúdo *nada* se dispunha a respeito de *segurança social na maternidade*, tal qual o Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, 5 anos antes havia *precocemente anunciado*...

10 Cfr. neste sentido o Ac. do Tribunal Constitucional de Portugal n.º 663/99, de 7 de Dezembro, onde se apreciou e decidiu não ser inconstitucional o não pagamento do subsídio de refeição durante a licença de maternidade às trabalhadoras sujeitas ao regime privado, ao invés do que se verificava com as trabalhadoras vinculadas ao regime da função pública.

11 Cfr. Preâmbulo do DL n.º 84/89/M, de 18 de Dezembro.

O Decreto-Lei n.º 58/93/M, de 18 de Outubro: Regime Jurídico da Segurança Social

Três anos volvidos, pelo Decreto-Lei n.º 58/93/M, de 18 de Outubro, seria aprovado o *Regime Jurídico da Segurança Social* no Território de Macau, de onde constava, pela primeira vez, uma referência ao *subsídio de nascimento* remetendo, contudo, para *despacho do Governador* a sua concreta *regulamentação*¹².

Porém, só cerca de *quatro anos* mais tarde, pelo Despacho n.º 39/GM/97, de 30 de Junho, viriam a ser definidas as *condições* para a atribuição do *subsídio de nascimento* e, bem assim, *fixado o seu montante*.

Em concreto, o *subsídio de nascimento* seria atribuído aos beneficiários do Fundo de Segurança Social, por ocasião do nascimento com vida de cada filho, desde que preenchidos *um* dos seguintes requisitos:

a) Houvessem contribuído para o Fundo de Segurança Social durante, pelo menos, 9 dos 12, ou 15 dos 24 meses que imediatamente antecedem o começo do trimestre em que se verificar o nascimento;

b) Estivessem a auferir uma pensão de velhice ou de invalidez.

O pedido de *subsídio* deveria ser apresentado no Fundo de Segurança Social dentro de 60 dias contados a partir da data de nascimento e instruído com os seguintes documentos:

a) Requerimento do beneficiário, feito em impresso próprio de modelo aprovado pelo Fundo de Segurança Social;

b) Fotocópia do documento de identificação do beneficiário;

c) Certidão do registo de nascimento do descendente.

Com muito interesse recorde-se que – quiçá em obediência ao então disposto no art. 37.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril – cada beneficiário *apenas* teria direito *até ao limite máximo de três subsídios*, sendo o valor do *subsídio de nascimento* de *1000 patacas*.

Também aqui uma brevíssima referência ao regime da função pública se poderá justificar. Com efeito, à luz deste outro regime, por um lado, jamais existiu um qualquer limite ao número máximo de subsídios devidos às trabalhadoras; por outro, deste 1993 é assegurado às mulheres do regime público um subsídio de duas mil patacas (Decreto-Lei n.º 2/93/M, de 18 de Janeiro), posteriormente aumentado para duas mil e trezentas patacas em 1995 (Decreto-Lei n.º 17/95/M, de 10 de Abril).

Continuemos.

12 Cfr. art. 54.º do Decreto-Lei n.º 58/93/M, de 18 de Outubro. Para uma análise do Regime Jurídico da Segurança Social, constante do Decreto-Lei n.º 58/93/M, de 18 de Outubro, vd. MIGUEL QUENTAL, «Algumas notas sobre o em Macau», *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau* n.º 17, Ano VIII, 2004, p. 95 a 125.

A Lei n.º 7/2008: Lei das Relações de Trabalho

Uma das mais importantes modificações operadas pela “nova” Lei das Relações de Trabalho traduziu-se no *aumento do período de licença de maternidade para cinquenta e seis dias*¹³, por confronto com os *trinta e cinco dias* anteriormente garantidos no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e dos *trinta dias* consagrados no Decreto-Lei n.º 101/89/M, de 25 de Agosto¹⁴.

- 13 A título de mera referência de direito comparado, sempre se poderá recordar que: Na *República Popular da China*, as mulheres trabalhadoras têm direito a 90 dias de licença por ocasião do parto, sendo que 15 dias deverão ser gozados antes do parto e os restantes 75 dias após o nascimento. Pode ainda ser concedido mais 15 dias adicionais de licença de maternidade. É garantido 100% do salário a cargo da segurança social se o empregador tiver previamente contribuído para o fundo ou, não o tendo feito, o empregador será o responsável pelo seu pagamento. São também garantidas 2 pausas remuneradas de 30 minutos para trabalhadoras com filhos com idade inferior a 1 ano. Em *Hong Kong*, as mulheres trabalhadoras têm direito a 10 semanas (cerca de 70 dias) de licença por ocasião do parto, sendo que 4 semanas podem ser gozadas antes do parto e as restantes 6 semanas após o nascimento. É garantido à trabalhadora com uma relação de trabalho não inferior a 40 semanas o pagamento de 4/5 do seu salário de base a cargo do empregador. Não está prevista qualquer pausa para amamentação. No *Japão*, as mulheres trabalhadoras têm direito a 14 semanas (cerca de 98 dias) de licença por ocasião do parto, sendo que 6 semanas podem ser gozadas antes do parto e as restantes 8 semanas após o nascimento. É garantido o pagamento de 60% do salário a ser pago pelo empregador ou pelo Governo. São garantidas 2 pausas remuneradas de 30 minutos para trabalhadoras com filhos com idade inferior a 1 ano. Na *Coreia do Sul*, as mulheres trabalhadoras têm direito a 90 dias, de licença por ocasião do parto, sendo que 45 dias podem ser gozados antes do parto e os restantes 45 dias após o nascimento. É garantido o pagamento de 2/3 do período de licença de maternidade, a ser pago pelo empregador ou pela segurança social. São garantidas 2 pausas remuneradas de 30 minutos para trabalhadoras com filhos com idade inferior a 1 ano. Em *Taiwan*, as mulheres trabalhadoras têm direito a 8 semanas (cerca de 56 dias) de licença por ocasião do parto. É garantido o pagamento pelo empregador de 100% do salário médio às trabalhadoras com mais de 6 meses de antiguidade, e de metade desse valor às trabalhadoras com menos de 6 meses de antiguidade. São garantidas 2 pausas remuneradas de 30 minutos para trabalhadoras com filhos com idade inferior a 1 ano. Fica aqui o nosso agradecimento ao aluno Carlos Silva, pela recolha dos dados referidos.
- 14 Com muito interesse, a respeito do aumento de duração da licença de maternidade, do Parecer da 3.ª Comissão da Assembleia Legislativa que acompanhou a Proposta da “nova” Lei das Relações de Trabalho, pode ler-se o seguinte: “(...) a Comissão reconhece que a alteração constante da proposta de lei é relevante no sentido do reforço dos direitos das trabalhadoras e da protecção de bens fundamentais, como a família e o bem-estar da criança. O aumento da licença de maternidade fará com que as crianças recém-nascidas possam, nos primeiros tempos de vida, ser acompanhadas pelas suas progenitoras por um período mais longo”. Não deixe, todavia, de se recordar que a questão do aumento do período de licença de maternidade não foi uma questão pacífica. Com efeito, se para alguns deputados o aumento proposto de 56 dias será ainda *insuficiente, por ser inferior à licença de maternidade de 90 dias prevista para o*

Neste sentido, *dos cinquenta e seis dias de licença de maternidade, quarenta e nove devem ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes ser gozados por decisão da trabalhadora, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.*

De forma inovatória, consagrou-se que a trabalhadora tem igualmente direito a uma licença de maternidade de cinquenta e seis dias em caso de parto de nado-morto e, bem assim, a uma licença mínima de vinte e um dias e máxima de cinquenta e seis dias, graduada em função do seu estado de saúde e de acordo com a prescrição médica, devidamente comprovada, em caso de *aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses.*

Em caso de *morte de nado-vivo durante o período de licença de maternidade, a licença é prolongada até dez dias após o falecimento daquele, garantindo que a trabalhadora goza, no mínimo, um total de cinquenta e seis dias de licença de maternidade.*

Do mesmo modo, considera-se como *falta justificada* a situação de *ausência* da trabalhadora por motivo de *doença contraída devido a gravidez, parto ou aborto involuntário*, por um período máximo de 3 meses¹⁵.

Em qualquer das referidas situações, continua a ser exigido que a *trabalhadora comunique ao empregador a ocorrência do parto, com a maior brevidade possível, e disso fazer prova mediante a apresentação de atestado médico passado por médico com licença emitida pelo Governo da RAEM ou por médico aceite pelo empregador, porquanto na falta de apresentação de tais*

sector público (cfr. artigo 92.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro), o que poderá indiciar a existência de uma *violação do princípio da igualdade*, mostrando-se ainda longe dos *padrões internacionais* (expressos pelos 84 dias de licença de maternidade consagrados na Convenção n.º 103 da Organização Internacional do Trabalho, respeitante à *Protecção da Maternidade*, embora não aplicável na RAEM) e, bem assim, porque os períodos de licença de maternidade vigente nos ordenamentos jurídicos vizinhos continuam a ser superiores, v.g. 70 dias em Hong Kong, 90 dias na China Continental e 84 dias em Singapura, outros deputados manifestaram *reservas* quanto ao aumento do período de maternidade e ao facto de o pagamento da remuneração no seu decurso estar a cargo do empregador, visto o maior encargo que as pequenas e médias empresas irão ter de suportar com o reforço das garantias das mulheres trabalhadoras. Este segundo grupo de deputados considera ainda que sendo o Governo o responsável pela opção política efectuada, deverá o mesmo ser responsabilizado pelo pagamento das remunerações às trabalhadoras grávidas. Cfr. Parecer, *cit.*, p. 23.

15 Cfr. al. 8) do n.º 2 do art. 50.º da Lei n.º 7/2008. Já se deixa ver que ao considerar como justificadas as faltas dadas por doença contraída devido a gravidez, parto ou aborto involuntário, no máximo de três meses, tal significa que, daí em diante, tais ausências serão tidas como *injustificadas*, com as inerentes consequências... Para tais situações julgamos que teria sido mais correcto abrir mão do instituto da *suspensão do contrato de trabalho*, com a correspondente garantia do direito ao lugar.

*provas, o empregador não está obrigado à concessão da licença de maternidade e a garantir o posto de trabalho à trabalhadora ausente*¹⁶.

Por outro lado, importa dar conta das alterações introduzidas ao nível do *universo de trabalhadoras que podem beneficiar do regime de protecção da maternidade* constante da Lei n.º 7/2008, por confronto ao anteriormente disposto no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

Neste sentido, se à luz do pretérito Regime Jurídico das Relações Laborais *tão só* as mulheres grávidas cuja relação de trabalho fosse *superior a um ano* teriam direito a trinta e cinco dias de licença por ocasião do parto, com garantia do posto de trabalho e sem perda de salário, *até ao limite de três partos*¹⁷, a “nova” Lei do Trabalho vem garantir o direito de *licença de maternidade a todas* as trabalhadoras grávidas, independentemente da duração do respectivo vínculo laboral, tendo igualmente sido suprimido o limite máximo de *três partos* por cada trabalhadora.

Tratam-se, sem dúvida, de alterações importantes e que em muito reforçam os direitos das mulheres trabalhadoras na RAEM!

O mesmo já não se poderá afirmar - estamos em crer - relativamente ao nível das alterações ocorridas a respeito da *remuneração* a auferir durante o período de licença de maternidade.

Na verdade, se o Regime Jurídico das Relações Laborais pretérito garantia *tão só às trabalhadoras* cuja relação de trabalho fosse superior a um ano o direito ao gozo de 35 dias de licença, *sem perda de salário*¹⁸; actualmente dispõe-se que *a trabalhadora cuja relação de trabalho seja, no dia do parto, superior a um ano tem direito a auferir a remuneração de base correspondente ao período da licença de maternidade*¹⁹.

O mesmo é dizer que, tendo a trabalhadora *mais de um ano de antiguidade*, a mesma terá direito a auferir durante o período de licença de maternidade o correspondente à sua *remuneração de base* (sem que lhe possa ser feita qualquer dedução ou desconto pelo facto de não prestação de trabalho em tal período), devendo *o prazo e a forma de pagamento da remuneração no decurso da licença de maternidade ser igual aos do período de trabalho normal da trabalhadora*²⁰.

Do mesmo modo, relativamente à *trabalhadora cuja relação de trabalho complete um ano durante o período de gozo da licença de maternidade*, a mesma terá direito a auferir a remuneração de base relativa ao período da licença de

16 Cfr. art. 54.º da Lei n.º 7/2008.

17 Cfr. n.ºs 1 e 5 do art. 37.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

18 Cfr. n.º 1 do art. 37.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

19 Cfr. n.º 1 do art. 55.º da Lei n.º 7/2008.

20 Cfr. n.º 3 do art. 55.º da Lei n.º 7/2008.

*maternidade a gozar após o completar de um ano de relação de trabalho*²¹. Isto é, a trabalhadora tão só terá direito a auferir a *remuneração de base proporcional* ao período da licença de maternidade vencido após completar um ano de antiguidade.

De onde, *a contrario*, se poderá concluir que a trabalhadora cuja relação de trabalho durante o período do gozo da licença de maternidade *seja inferior a um ano*, não terá direito a auferir qualquer remuneração durante o período de licença de maternidade...

E a ser assim, já se deixa ver que referidas *alterações* pouca monta representam para um efectivo reforço dos direitos das *mulheres trabalhadoras*, porquanto, bem vistas as coisas, o “novo” regime em pouco ou nada se distingue do seu antecessor em matéria de garantia de pagamento de remuneração em período de gozo de licença de maternidade.

Por esta razão, temos sérias dúvidas em aceitar que a “nova” solução jurídica se mostra em consonância com o disposto na Lei n.º 6/94/M, de 1 de Agosto (Lei de Bases da Política Familiar) – onde se salvaguarda que *as mulheres trabalhadoras têm direito a um período de dispensa do trabalho antes e depois do parto, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias* (n.º 5 do art. 7.º); ou com o constante da Lei n.º 4/98/M, de 29 de Julho (Lei de Bases da Política de Emprego e Direitos Laborais) – onde *é garantida especial protecção às mulheres trabalhadoras, nomeadamente durante a gravidez e depois do parto* (n.º 2 do art. 5.º); ou mesmo com a *garantia dos legítimos direitos e interesses das mulheres* constante da Lei Básica da RAEM (art. 38.º)!

A fechar esta nossa análise pelo disposto na “nova” Lei das Relações de Trabalho caberá fazer uma alusão às *garantias* reconhecidas às trabalhadoras grávidas.

Ora, há semelhança do anteriormente disposto no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, é garantido que *durante a gravidez e nos três meses após o parto, a trabalhadora não possa ser incumbida de desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado*²². Trata-se, como se vê, de uma medida claramente destinada a proteger a situação de maior *fragilidade* em que a trabalhadora grávida ou puérpera se encontra.

Por outro lado, tão ou mais importante será a manutenção da garantia de que *o empregador não pode fazer cessar unilateralmente a relação de trabalho com uma trabalhadora durante a gravidez ou nos três meses depois do parto, salvo com justa causa*²³. O mesmo é dizer que a que a trabalhadora grávida não pode ver resolvido o seu contrato de trabalho por iniciativa do empregador,

21 Cfr. n.º 2 do art. 55.º da Lei n.º 7/2008.

22 Cfr. n.º 1 do art. 56.º da Lei n.º 7/2008.

23 Cfr. n.º 2 do art. 56.º da Lei n.º 7/2008.

salvo existindo justa causa²⁴, durante todo período de gravidez e nos três meses seguintes ao parto²⁵.

De contrário, para a possibilidade de o empregador despedir a trabalhadora durante o período de gravidez e/ou nos três meses seguintes ao parto, sem justa causa, ficará obrigado a pagar à mesma uma indemnização equivalente a cinquenta e seis dias de remuneração de base, sem prejuízo de outras indemnizações que lhe sejam devidas (n.º 3 do art. 56.º); isto é, ficará obrigado a pagar à trabalhadora o mesmo que lhe teria de pagar caso esta pudesse gozar do período que legalmente lhe é devido acrescido, todavia, de outras indemnizações que lhe sejam devidas... Entre estas deverá contar-se, desde logo, a indemnização devida por resolução sem justa causa por iniciativa do empregador, tendo a trabalhadora grávida ou lactante o direito a receber o dobro da indemnização prevista no art. 70.º.

Por último, uma vez mais se sublinha que a trabalhadora apenas goza das garantias acabadas de referir após ter comunicado ao respectivo empregador a sua situação de gravidez ou a ocorrência do parto²⁶. É, pois, de toda a conveniência para a trabalhadora, apresentar prova ao empregador do seu estado de gravidez, logo que dele tenha conhecimento, bem como do parto, logo após a sua ocorrência.

A Lei n.º 4/2010: “novo” Regime da Segurança Social

Como é sabido, muito recentemente, foi aprovada a Lei n.º 4/2010, contendo o “novo” Regime da Segurança Social. Em traços largos, para o que nos importa, deve recordar-se que da Nota Justificativa da 1.ª versão de Proposta de Lei do Regime de Segurança Social enviada à Assembleia Legislativa, de entre as alterações mais importantes, contava-se o alargamento do âmbito de cobertura dos beneficiários, a definição do período normal de contribuições e o cancelamento dos subsídios de casamento e de nascimento por falta de conexão com a segurança em caso de risco laboral. Em 6 de Janeiro de 2010, a proposta de lei foi apresentada, discutida e aprovada na generalidade, por unanimidade. Em

24 Pois, em boa verdade, o facto de a trabalhadora se encontrar grávida ou de ter recentemente dado à luz não lhe permite violar culposamente os deveres a que está obrigada contratual e legalmente.

25 De referir que, à luz do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, Pinheiro Torres, *Da cessação...*, cit., p. 147, fazia subsumir a proibição de despedimento da trabalhadora grávida também para os casos de denúncia do contrato de uma trabalhadora grávida durante o período experimental. Da nossa parte, estamos em crer que o mesmo valerá para a “nova” Lei das Relações de Trabalho, de modo a que a protecção da maternidade deverá sempre prevalecer sobre a salvaguarda do interesse do empregador em aferir se a trabalhadora recentemente contratada satisfaz ou não condições tidas como determinantes da contratação.

26 Cfr. n.º 4 do art. 56.º da Lei n.º 7/2008.

30 de Julho de 2010, o Governo apresentou uma versão alternativa, com base na qual veio a ser emitido o Parecer n.º 3/IV/2010, da 3.ª Comissão Permanente²⁷.

O debate ocorrido em sede de Comissão levou a que fosse feita uma reavaliação das soluções legislativas constantes da versão inicial da proposta de Lei e, para o que ao objecto do presente trabalho mais importa, que fosse *fortalecido o apoio social dado às famílias, enquanto instrumento de política social e demográfica*. De sublinhar que relativamente à possibilidade de eliminação dos subsídios de casamento e de nascimento constante da versão inicial, a “*Comissão sensibilizou o Governo para a relevância social dos subsídios em causa, os quais funcionam como instrumentos de política familiar, tal como enquadrada pela respectiva lei de bases aprovada pela Lei n.º 6/94/M, de 1 de Agosto, assim como das políticas demográficas e de incentivo à natalidade da Região*”²⁸.

Talvez por esta razão, os referidos *subsídios* foram mantidos na nova versão da proposta de lei, aproveitando-se ainda para *reforçar o seu âmbito*. Em concreto, no que ao *subsídio de nascimento* diz respeito, passou a consagrar-se a sua atribuição em situação de *adoção*, “*por se considerar que a constituição da relação familiar nesta situação implica o mesmo tipo de acréscimo de encargos financeiros para as famílias que decorrem dos nascimentos biológicos, justificando-se portanto a atribuição do mesmo apoio social*”²⁹.

Foi também *eliminado o limite máximo de três nascimentos elegíveis para a atribuição do subsídio de nascimento*, anteriormente constante do Despacho n.º 37/GM/97, agora revogado.

Conclusão

Do exposto, uma conclusão sintética nos parece possível: se por um lado se tem verificado alguma preocupação em alargar “progressivamente” o âmbito e direitos de protecção da *maternidade* no trabalho e fundamentalmente em garantir que o trabalho não coloque em risco a saúde da mulher ou da criança durante e após a gravidez; estamos, todavia, ainda muito longe dos objectivos traçados a nível internacional. Neste sentido, dir-se-á que um longo e difícil *parto* estará ainda por ocorrer...

Por outro lado, ao invés de se ter ponderado a hipótese de suprimir o *subsídio de nascimento* do conjunto de “regalias” asseguradas pelo Estado, *maxime* pela Segurança Social, estamos antes em crer que teria sido preferível proceder a uma sua actualização e quem sabe, ao mesmo tempo, transferir a obrigatoriedade do pagamento da retribuição durante o período de licença de maternidade que

27 Disponível para consulta em <http://www.al.gov.mo/lei/leis/2010/04-2010/po.htm>.

28 Cfr. Parecer, cit., p. 24.

29 Cfr. Parecer, cit., p. 29.

recai sobre o empregador para o regime constante da Segurança Social, de forma a isentar o empregador de “um encargo” que muitas vezes constituiu um forte argumento contra o emprego das mulheres.

Só deste modo a *maternidade* poderia atingir o valor eminentemente social que universalmente lhe está reservado.

