



ANN KATHERINE CAMPOS
Consultora da Ordem dos Contabilistas
Certificados
comunicacao@occ.pt

Maternidade e trabalho



Após dois anos em que – finalmente – a natalidade aumentou em Portugal, importa lançar um olhar crítico sobre a situação atual, nomeadamente em termos de proteção social e legislação relativa à parentalidade. Em primeiro lugar, deve dizer-se que o nosso país não é, de todo, dos “piores” para ter filhos, em termos de incentivos fiscais, educacionais e na saúde. Nós, seres humanos, temos tendência para reportar mais o que é mau ou nos desagrada ou não nos convém do que o que nos facilita a vida. Mas de facto, e ainda que estejamos longe das 40 ou 50 semanas de licença da mãe de alguns países nórdicos, não podemos ser injustos...

Há situações, contudo, que deveriam ser limadas. Sabemos, por exemplo, que as recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS) relativas à amamentação são de que “As crianças devem fazer aleitamento materno exclusivo até aos 6 meses de idade”. Ou seja, até essa idade o bebé deve tomar apenas leite materno e não se deve dar nenhum outro alimento complementar ou bebida. Mas na prática esta recomendação acaba por ser, se não inexecutável, pelo menos de observância improvável, já que o período de concessão da licença da mãe é de 120 ou 150 dias, pagos a 100% ou 80%. Existe é verdade, a possibilidade de requerer o subsídio parental alargado, por um período até 3 meses. Sendo este pago a 25% do valor da remuneração de referência da beneficiária...

Ou seja, em termos práticos e perante o cenário de ficar com cerca de um quarto do seu vencimento, excluído também (naturalmente) o subsídio de refeição, são poucas ou quase nenhuma as mães que recorrem a esta possibilidade. Acabando por interromper prematuramente a amamentação ou pelo menos, o aleitamento materno exclusivo – cujos incontáveis e comprovados benefícios não iremos sequer percorrer. É constrangedor, injusto e contra natura. Sem qualquer exagero ou vontade de contestar por contestar. E creio, por conseguinte, que o regime da licença gozada pela mãe deveria ser revisto, de forma a

adequar-se e ser coerente com as recomendações da OMS. Existem, por outro lado, e ainda quanto a este assunto em concreto, alguns aspetos que talvez pudessem estar mais claros na letra da lei. Por exemplo, quando o nº 1 do artigo 48º do Código do Trabalho dispõe que “Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10

dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho”, têm-se levantado a questão de qual a periodicidade com que este atestado ou declaração médica deve ser apresentado. Ou se basta apresentá-lo uma vez, porque na verdade o pediatra (ou outro médico que segue a criança e passa a declaração) não pode prever a duração da amamentação. Cumpre-lhe apenas comprovar a continuidade da mesma, devendo ser a trabalhadora a comunicar quando deixar de amamentar, regressando ao horário normal de trabalho. Empregador e trabalhadora têm deveres mútuos de boa-fé, lealdade e colaboração na obtenção de maior produtividade e promoção humana e profissional da trabalhadora e nunca conseguiremos na verdade que as leis, por aprimoradas que sejam, prevejam e abranjam com clareza todas as situações.

O que é importante é que se tenha consciência de que, para as mulheres trabalhadoras, é essencial poder conciliar a maternidade, as responsabilidades familiares e a realização das indispensáveis (e intermináveis!) tarefas domésticas não remuneradas com o trabalho. É fundamental envolver os homens nestes assuntos e ajudá-los a compreender os riscos e especificidades associados à gravidez, parto e período pós-natal, as quais podem tornar necessárias medidas de proteção especiais no local de trabalho.

Infelizmente, a maternidade segura e a segurança no emprego não são ainda uma realidade para muitas mulheres, a nível mundial. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) sempre considerou prioritária a proteção da maternidade das trabalhadoras, datando a primeira convenção nesta matéria de 1919.

Parece-me, por conseguinte, que já um longo caminho se percorreu – sempre na direção certa, datando entre nós de 1 de setembro de 2015 a nona alteração ao Código do Trabalho, com o objetivo de reforçar os direitos de maternidade e paternidade.