



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 15.03.1999  
COM(1999) 100 final

## **RELATÓRIO DA COMISSÃO**

**SOBRE A ADOPÇÃO DA DIRECTIVA 92/85/CEE, DE 19 DE OUTUBRO DE  
1992, RELATIVA À IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DESTINADAS A  
PROMOVER A MELHORIA DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DAS  
TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES NO  
TRABALHO**

## ÍNDICE

SUMÁRIO.....	3
PREÂMBULO.....	5
ÂMBITO DE APLICAÇÃO PESSOAL.....	6
AValiação DOS RISCOS.....	7
SEQUÊNCIA DA AVALIAÇÃO.....	8
TRABALHO NOCTURNO .....	9
LICENÇA DE MATERNIDADE .....	10
EXAMES PRÉ-NATAIS .....	13
PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTO.....	13
DIREITOS RELACIONADOS COM O CONTRATO DE TRABALHO.....	15
A. Durante uma licença por razões de saúde e segurança .....	15
B. Durante a licença de maternidade .....	16
CONCLUSÃO .....	20
Âmbito de aplicação pessoal.....	20
Direitos ligados ao contrato de trabalho.....	21

## 1. SUMÁRIO

A Directiva 92/85/CEE foi adoptada em 19 de Outubro de 1992, sendo a respectiva data de transposição nos Estados-Membros 19 de Outubro de 1994. Esta directiva identifica as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes como um grupo exposto a riscos específicos no local de trabalho. Com base neste pressuposto, foram adoptadas a nível comunitário disposições em matéria de saúde e segurança no trabalho deste grupo específico, bem como determinados direitos laborais relacionados com a gravidez.

A Directiva aplica-se a todas as trabalhadoras grávidas, tendo os Estados-Membros adoptado as medidas necessárias para contemplar os sectores público e privado, os contratos de trabalho de duração determinada e indeterminada. As definições de puérpera e lactante consagradas na directiva remetem para a legislação nacional, pelo que variam entre Estados-Membros; o mesmo acontece com a obrigação de notificar formalmente o empregador. A estas disparidades poderão corresponder níveis diferentes de protecção das trabalhadoras e puérperas lactantes, que poderão ser motivo de preocupação.

A Directiva estabelece a obrigação de proceder a uma avaliação do local de trabalho e da actividade laboral das trabalhadoras grávidas, lactantes ou puérperas. Caso essa avaliação revele riscos para a saúde e segurança há que adoptar todas as medidas razoáveis para obviar os mesmos. Vigoravam nos Estados-Membros disposições legais em matéria de saúde e segurança das trabalhadoras grávidas, tendo, em geral, a transposição da directiva vindo completar a regulamentação vigente. Não obstante, conferiu inequivocamente um estatuto jurídico a determinados aspectos da protecção da saúde e segurança, como o direito à licença remunerada na eventualidade de não ser possível adaptar o posto de trabalho ou as condições de trabalho por forma a obviar os riscos detectados para a saúde e segurança, ou o direito à dispensa de trabalho, sem perda de remuneração, para efeito de exames pré-natais.

As trabalhadoras grávidas, lactantes ou puérperas não são obrigadas a prestar trabalho nocturno se tal constituir um risco para a saúde e segurança. Na sua maioria, os Estados-Membros prevêem actualmente a possibilidade de transferir as trabalhadoras abrangidas pela directiva para o regime de trabalho diurno na eventualidade de riscos associados à prestação de trabalho nocturno.

A Directiva proíbe o despedimento da trabalhadora grávida ou em licença de maternidade, excepto por razões que não se prendem com a gravidez. Embora esses despedimentos já fossem ilegais na maioria dos Estados-Membros, a disposição que obriga o empregador a apresentar um fundamento por escrito para o despedimento da trabalhadora grávida ou em licença de maternidade vem reforçar essa protecção..

A duração mínima da licença de maternidade autorizada nos termos do disposto na directiva é de 14 semanas. Esta licença, abstracção feita dos vários tipos de licença de paternidade ou licença parental, varia entre 14 semanas no Reino Unido e 28 semanas na Dinamarca. A associação de uma licença de maternidade obrigatória com uma licença não remunerada deverá ser reapreciada. O montante pago durante a licença de maternidade, bem como a duração da respectiva concessão, variam consideravelmente. Na Áustria e nos Países Baixos, as mulheres têm direito a 100% do salário anterior durante a licença de maternidade; no Reino Unido, na Grécia e na Bélgica auferem uma percentagem do mesmo durante parte da licença de maternidade. Noutros Estados-Membros, são concedidas prestações de segurança social de montantes variáveis durante a licença de

maternidade. Todos os Estados-Membros subordinam o direito a remuneração durante a licença de maternidade a condições de totalização de períodos de trabalho, residência ou contribuição. As repercussões dessas condições sobre a possibilidade de beneficiar de remuneração durante a licença de maternidade deverá ser estudada, bem como a sua compatibilidade em relação às disposições atinentes à não discriminação e à livre circulação de trabalhadores. O estudo da transposição da directiva trouxe à colação outros problemas que poderiam limitar a protecção concedida às trabalhadoras abrangidas pelo âmbito de aplicação da mesma; a Comissão deverá reflectir sobre as medidas com vista a melhorar a situação nos vários domínios.

De maneira geral, a Directiva foi correctamente transposta nos Estados-Membros. Foram intentados processos por infracção contra alguns Estados-Membros que procederam a uma transposição incorrecta de determinadas disposições da directiva.

## 2. PREÂMBULO

A Directiva 92/85/CEE, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho foi adoptada em 19 de Outubro de 1992, por força do artigo 118º-A do Tratado CEE. Trata-se da décima directiva especial adoptada nos termos do disposto na Directiva-quadro 89/391/CEE, relativa à saúde e segurança no trabalho. As mulheres grávidas, puérperas ou lactantes constituem um grupo exposto a riscos específicos no local de trabalho, devendo, pois, beneficiar de protecção específica, em termos de saúde e segurança, tal como o prevê a directiva.

Previamente à entrada em vigor da directiva, os direitos das trabalhadoras grávidas eram regulados pela legislação nacional. Os direitos das mesmas em matéria de não discriminação haviam sido tratados ao abrigo de outras disposições comunitárias relativas à igualdade (nomeadamente o artigo 119º do Tratado CEE sobre a igualdade de remuneração e a Directiva 76/207/CEE, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho), tendo-se constituído uma jurisprudência consequente do Tribunal de Justiça Europeu. A este respeito, convém mencionar o acórdão Boyle contra Comissão para a igualdade de oportunidades<sup>1</sup>. Tendo por objecto os direitos das mulheres no atinente à licença de maternidade, trata-se do primeiro acórdão do tribunal que analisa as disposições da Directiva 92/85/CEE. Os principais aspectos deste acórdão são referidos no presente relatório.

Nos termos do disposto no nº 1 do artigo 14º da directiva, a mesma deveria ser transposta para os Estados-Membros até 19 de Outubro de 1994. O nº 3 do artigo 14º estabelece a obrigação para os Estados-Membros de notificar a Comissão sobre as disposições legislativas nacionais adoptadas no domínio regulado por esta directiva. A directiva é transposta para os Estados-Membros através de disposições constitucionais, leis, regulamentos ou decretos, bem como de acordos colectivos e directrizes emanadas dos organismos competentes em matéria de saúde e segurança. Em 1995, foram intentados processos por infracção, ao abrigo do artigo 169º do Tratado CE, contra Portugal, Itália, França, Alemanha, Bélgica, Grécia e Luxemburgo por incumprimento em matéria de obrigação de notificação das medidas nacionais de transposição. Todos os processos se encontram concluídos, com excepção do processo contra o Luxemburgo: Processo nº C-409/97 Comissão contra Luxemburgo, Tribunal de Justiça Europeu, Dezembro de 1997. Para transpor a directiva o Luxemburgo adoptou, em 7 de Julho de 1998, uma lei que altera a lei de 1975 relativa à protecção das mulheres grávidas no trabalho; esta lei foi transmitida à União Europeia em Setembro de 1998. Por conseguinte, o processo por infracção contra o Luxemburgo foi suspenso, embora segundo o parecer do Advogado-Geral Saggio, de 2 de Outubro de 1998, o Luxemburgo não tenha cumprido as suas obrigações no que diz respeito ao artigo 169º do Tratado, não adoptando as medidas nacionais de transposição da directiva dentro do prazo estabelecido.

Nos termos do disposto no nº 4 do artigo 14º, os Estados-Membros são obrigados a notificar à Comissão a aplicação prática das disposições da directiva, indicando os pontos

---

<sup>1</sup> Processo C-411/96, Acórdão de 27 de Outubro de 1998.

de vista dos parceiros sociais, quatro anos após a sua adopção. Em Setembro de 1996, a Comissão enviou aos Estados-Membros um questionário pormenorizado sobre a execução da directiva. As respostas dos Estados-Membros a este questionário correspondem aos relatórios obrigatórios nos termos do disposto no nº 4 do artigo 14º da directiva. Note-se, todavia, que o parecer dos parceiros sociais apenas foi explicitado nos relatórios da Áustria, da Irlanda, de Portugal e dos Países Baixos.

O presente relatório funda-se nas medidas de transposição notificadas à Comissão pelos Estados-Membros, bem como nas suas respostas aos questionários enviados em 1996 e 1997. Não obstante, os Estados-Membros responderam ao questionário de forma mais ou menos pormenorizada, o que se reflecte no presente relatório. Além disso, as autoridades da Grécia e dos Países Baixos não responderam ao questionário, não tendo procedido à notificação sobre a legislação nacional na matéria, dificultando a avaliação da transposição da directiva. Devido ao processo por infracção contra o Luxemburgo, o questionário supramencionado não foi enviado às autoridades deste Estado-Membro. Por conseguinte, as informações sobre o Luxemburgo constantes do presente relatório provêm unicamente das disposições legislativas e respectivas alterações recentes, enviadas à Comissão.

O presente relatório da Comissão descreve a transposição da directiva nos Estados-Membros, incluindo a Áustria, a Suécia e a Finlândia, que aderiram à União Europeia após a adopção daquela. Nos termos do disposto no nº 5 do artigo 14º, será submetido pela Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social.

A Directiva 92/85/CEE, o questionário enviado pela Comissão aos Estados-Membros e uma lista de medidas nacionais de transposição constam de anexo ao presente relatório.

### **3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO PESSOAL**

Resumindo, o artigo 2º da directiva define trabalhadora grávida como toda a trabalhadora grávida que informe o empregador do seu estado em conformidade com a legislação e práticas nacionais. Trabalhadora puérpera ou lactante é definida como toda a trabalhadora que deu recentemente à luz ou amamenta, nos termos da legislação ou práticas nacionais e que informe o empregador do seu estado, em conformidade com essa legislação e/ou práticas.

A maioria dos Estados-Membros não define trabalhadora grávida, embora alguns Estados-Membros apresentem uma definição de trabalhadora puérpera ou lactante. A única excepção é o Luxemburgo, que define explicitamente grávida como uma mulher grávida que notificou o seu empregador, enviando um certificado médico por correio registado e está inscrita no regime de segurança social do Luxemburgo. A exigência de inscrição obrigatória para estar abrangido pelo âmbito de aplicação pessoal da directiva é contrária à alínea a) do artigo 2º, que proíbe condições restritivas. Essa condição só seria autorizada para efeitos da remuneração prevista durante a licença de maternidade ou a licença destinada a proteger a saúde e a segurança da mulher, ao abrigo do disposto no nº 4 do artigo 11º. A Comissão decidiu intentar um novo processo por infracção contra o Luxemburgo por incumprimento destas disposições da directiva. A Grécia define trabalhadora puérpera como a que deu à luz no decurso dos dois últimos meses e lactante como a que amamenta o seu filho até à idade de um ano. De forma análoga, na Irlanda, ter dado à luz recentemente é sinónimo das 14 últimas semanas e o período de amamentação

corresponde aos seis meses subsequentes ao parto. O mesmo prazo para as trabalhadoras puérperas é de 98 dias em Portugal, 14 semanas na Suécia e 6 meses no Reino Unido. Em Espanha, as mulheres podem amamentar durante 9 meses.

A maioria dos Estados-Membros exige que as trabalhadoras notifiquem o seu empregador da gravidez, do parto recente ou de que estão a amamentar e a protecção só tem início a partir da data dessa notificação. No Reino Unido, embora não seja de aplicação uma exigência geral de informação do empregador, este só deve proceder a uma avaliação dos riscos quando é notificado; na Finlândia, na Bélgica e na França, apesar da inexistência dessa exigência na legislação, a concessão dos direitos ligados à maternidade e à protecção dependem da notificação do empregador. Em Espanha, uma trabalhadora cuja gravidez é do conhecimento do seu empregador, ainda que este não tenha sido oficialmente notificado, encontra-se abrangida pelo âmbito de aplicação da legislação relativa à maternidade. Na Irlanda e em Portugal, o empregador deve ser notificado por escrito, podendo exigir um certificado médico que ateste o estado da trabalhadora. No Luxemburgo, a trabalhadora deve enviar ao empregador por correio registado um certificado médico atestando a gravidez ou que amamenta. Na Áustria, a inspecção do trabalho e o empregador devem ser notificados da gravidez e este último pode exigir a apresentação de um certificado médico.

Todos os Estados-Membros contemplam as trabalhadoras dos sectores público e privado (embora o âmbito dos seus direitos possa variar consideravelmente), bem como as trabalhadoras ao abrigo de contrato de duração determinada ou a prazo. Segundo as informações fornecidas pelas autoridades belgas, as trabalhadoras sem contrato de trabalho, que prestam serviços sob a autoridade de uma terceira pessoa, estão igualmente abrangidas.

Na Áustria, todavia, as enfermeiras estagiárias não são contempladas pelas disposições nacionais de transposição e as formandas em odontologia e docentes em período de estágio probatório só são parcialmente abrangidas. Na Grécia, os membros das forças armadas, da polícia e o pessoal doméstico não se encontram abrangidos. Em Gibraltar, as disposições regulamentares na matéria só se aplicam às mulheres cuja data prevista para o parto é posterior a 5 de Maio de 1996.

A directiva aplica-se às trabalhadoras grávidas e puérperas ou lactantes de todos os sectores e profissões, sem excepção. A exclusão de determinadas categorias de mulheres do âmbito de aplicação da directiva é contrária ao direito comunitário, razão pela qual serão intentados processos por infracção contra a Áustria e a Grécia. Da mesma forma, a transposição tardia das disposições da directiva para o direito nacional em Gibraltar será objecto de um processo por infracção.

#### **4. AVALIAÇÃO DOS RISCOS**

Nos termos do disposto no nº 1 do artigo 3º da directiva, a Comissão, em conjunto com os Estados-Membros e assistida pelo Comité Consultivo para a Segurança, Higiene e Protecção da Saúde no Local de Trabalho, está a definir as directrizes em matéria de avaliação dos riscos a que se encontram expostas as trabalhadoras abrangidas pelo âmbito de aplicação da directiva, que deverão ser adoptadas até ao início de 1999.

O artigo 4º estabelece a obrigação para o empregador de proceder à avaliação do risco de exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes com base na lista não exaustiva de agentes, processos e condições de trabalho constante do Anexo I.

Em todos os Estados-Membros existem obrigações, ao abrigo da legislação de carácter geral em matéria de saúde e segurança, tendo os mesmos, na sua maioria, alterado a legislação por forma a ter em conta as trabalhadoras grávidas e a lista não exaustiva de agentes, processos e condições de trabalho constante do Anexo I. A lei luxemburguesa de 7 de Julho de 1998 não permite atribuir às mulheres grávidas, às mulheres que deram à luz nos últimos três meses ou às lactantes, determinadas tarefas que as exponham a condições de trabalho ou agentes perigosos; é fornecida uma lista não exaustiva. Na Irlanda, determinadas disposições regulamentares em matéria de saúde e segurança das mulheres grávidas parecem considerar a lista do Anexo I exaustiva, o que é contrário à directiva. A regulamentação de Gibraltar não parece impor ao empregador a obrigação de avaliar os riscos a que se encontram expostas as trabalhadoras grávidas ou lactantes, o que é obviamente contrário ao disposto no artigo 4º. A Comissão intentará processos por infracção contra o Reino Unido e a Irlanda por incumprimento do artigo 4º.

Nos termos do disposto no nº 2 do artigo 4º, as trabalhadoras abrangidas pelo âmbito de aplicação da directiva devem ser notificadas dos resultados da avaliação.

Na Dinamarca e em Portugal, os resultados da avaliação dos riscos devem ser transmitidos às trabalhadoras por escrito. A França, a Áustria, a Grécia, a Suécia, a Dinamarca, o Reino Unido e a Alemanha obrigam os empregadores a notificar as trabalhadoras dos resultados da avaliação dos riscos. No Luxemburgo, o empregador deve fornecer uma cópia da lista das funções de que não podem ser investidas as mulheres grávidas, lactantes ou puérperas. Em Espanha, incumbe à Inspecção do Trabalho e da Segurança Social velar por que as trabalhadoras e/ou respectivos representantes sejam informados dos resultados da avaliação dos riscos efectuada pelo empregador; na Finlândia, os especialistas em medicina do trabalho devem transmitir ao empregador e às trabalhadoras os riscos eventuais detectados durante a avaliação. Na Irlanda, o empregador e a National Authority for Occupational Safety devem velar por que as trabalhadoras abrangidas pela directiva e os respectivos representantes sejam notificados dos resultados da avaliação dos riscos.

## **5. SEQUÊNCIA DA AVALIAÇÃO**

O artigo 5º da directiva impõe ao empregador a adaptação do posto de trabalho ou dos horários de trabalho da trabalhadora para prevenir um risco detectado. Se tal for inviável, a mesma deverá ser transferida para outro posto de trabalho e, se esta medida não for igualmente viável, a trabalhadora deve beneficiar de uma licença.

A maioria dos Estados-Membros conforma-se às disposições do artigo 5º, obrigando o empregador a adoptar medidas razoáveis com vista a prevenir a exposição da trabalhadora a eventuais riscos, começando por adaptar o posto, o horário ou o turno de trabalho e prevendo *in extremis* uma reafecção ou uma licença. A legislação espanhola não prevê a concessão de licença mesmo se esta constituía a única forma de prevenir um risco para a mulher ou para o feto. Paralelamente, a legislação francesa não prevê explicitamente a licença para a trabalhadora grávida por razões de saúde e segurança. Tal não é

consentâneo com a directiva, pelo que serão intentados processos por infracção contra a Espanha e a França.

O artigo 6º da directiva remete para o Anexo II da mesma, que contém uma lista não exaustiva de agentes e condições de trabalho a que as trabalhadoras grávidas ou lactantes não devem ser expostas, se a avaliação efectuada pelo empregador revelar a existência de riscos para a saúde ou segurança. Os Estados-Membros parecem ter transposto esta lista não exaustiva de agentes e condições de trabalho proibidos, alterando as disposições da respectiva legislação nacional relativa à saúde e segurança no trabalho, por forma a que as trabalhadoras protegidas pela directiva não se encontrem expostas a riscos.

## 6. TRABALHO NOCTURNO

Em 1991, segundo um acórdão do Tribunal de Justiça Europeu, no Processo Stoeckel<sup>2</sup> uma disposição que proíbe o trabalho nocturno para as mulheres é contrária ao artigo 5º da Directiva 76/207/CEE quando essa proibição não está prevista para os homens. Em 1994, a Comissão intentou processos por infracção contra a Bélgica, a Grécia, a Itália, Portugal e a França relativamente à interdição do trabalho nocturno das mulheres. Estes processos culminaram nos acórdãos de 1997 do Tribunal de Justiça, nos Processos Comissão contra República Francesa<sup>3</sup> e Comissão contra Itália<sup>4</sup>.

A Directiva 92/85/CEE procura respeitar o princípio fundamental da igualdade de tratamento, que permite às mulheres trabalhar em pé de igualdade com os homens. Todavia, as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes constituem uma categoria de trabalhadoras que implica um tratamento especial; assim, o artigo 7º da directiva prevê que as mesmas não sejam obrigadas a prestar trabalho nocturno, se tal for necessário para proteger a sua saúde ou do bebé, podendo o empregador exigir a apresentação de um atestado ou de um certificado médico. Se o trabalho nocturno constituir um risco para a saúde ou segurança, a trabalhadora pode ser reafectada a um trabalho diurno; se essa reafecção for inviável ou não for razoavelmente exigível, a trabalhadora pode beneficiar de uma licença ou de uma prorrogação da sua licença de maternidade. Transferir uma mulher de um posto de trabalho nocturno pode ser necessário para prevenir um risco identificado nos termos do disposto nos artigos 5º e 6º da directiva.

Na Bélgica, mediante apresentação de certificado médico, as trabalhadoras não são obrigadas a prestar trabalho nocturno nas oito semanas que precedem a data do parto ou nas quatro semanas subsequentes ao final da licença de maternidade. Na Suécia, uma trabalhadora grávida ou lactante deve apresentar ao empregador um certificado médico atestando que o trabalho nocturno seria prejudicial à sua saúde. Este certificado médico é ainda exigido na Finlândia, na Grécia, na Irlanda, em Portugal, na Espanha, nos Países Baixos, no Reino Unido e na França. Na Dinamarca e na Grécia não é exigido, mas as mulheres não são obrigadas a exercer trabalho nocturno se o mesmo constituir um risco para a grávida ou para o feto.

---

<sup>2</sup> Processo C-345/89, Col. 1-4047.

<sup>3</sup> Processo C-197/96.

<sup>4</sup> Processo C-207/96.

Extrapolando o artigo 7º, alguns Estados-Membros vão mais longe do que a directiva, banindo as grávidas e puérperas do trabalho nocturno. A Comissão considera que este procedimento é contrário à directiva, tendo intentado processos por infracção.

Na Alemanha, segundo a regra geral, as mulheres grávidas ou lactantes não podem prestar trabalho nocturno. Estão previstas derrogações em determinados sectores, como a hotelaria ou a restauração, ou o sector recreativo ou dos lacticínios em que as mulheres podem trabalhar durante os quatro primeiros meses da gravidez ou enquanto amamentam. As autoridades de inspecção dos Länder podem autorizar outras derrogações. Este sistema de proibição geral com derrogações em função de determinadas actividades profissionais e não dos riscos para a saúde e segurança da trabalhadora associados ao exercício de determinadas funções é contrário ao artigo 7º, pelo que a Comissão está a apreciar a hipótese de intentar um processo por infracção contra a Alemanha.

Na Áustria, o trabalho nocturno das mulheres grávidas ou lactantes é proibido, embora a inspecção do trabalho possa, em determinadas circunstâncias, prever derrogações individuais que autorizem o exercício de uma actividade profissional até às 23 horas. Em Itália, no sector da manufactura, o trabalho nocturno das mulheres é objecto de uma proibição geral, mas noutros sectores as mesmas devem apresentar um certificado médico para não serem obrigadas a prestar trabalho nocturno. O Luxemburgo proíbe totalmente às mulheres grávidas ou lactantes, durante mais de 12 semanas, o trabalho nocturno. A proibição completa de trabalho nocturno às mulheres grávidas ou lactantes prevista nestes países é considerada contrária ao princípio geral da igualdade de tratamento consagrado na Directiva 76/207/CEE, ao acórdão do Tribunal de Justiça no Processo C-197/96 e aos requisitos da Directiva 92/85/CEE.

Em Gibraltar, a legislação não aborda a questão do trabalho nocturno das trabalhadoras abrangidas pela directiva. Ao que parece, não existe nenhuma disposição específica que impeça a uma mulher prestar trabalho nocturno se tal constituir um risco para a sua saúde ou do seu filho. Serão intentados processos por infracção contra a Áustria, a Itália, o Luxemburgo e o Reino Unido pelas razões supramencionadas.

## **7. LICENÇA DE MATERNIDADE**

O artigo 8º da directiva prevê que as trabalhadoras abrangidas pelo seu âmbito de aplicação tenham direito a um período mínimo de 14 semanas consecutivas de licença de maternidade, antes ou após o parto conforme as práticas nacionais. Este período deve incluir pelo menos duas semanas obrigatórias de licença de maternidade antes ou após o parto, consoante as práticas nacionais.

A Áustria prevê uma proibição total de trabalhar nas 8 semanas que precedem e seguem o parto. Na Bélgica, a licença de maternidade tem uma duração mínima de 15 semanas, incluindo um período obrigatório de uma semana antes do parto e de 8 semanas após o mesmo. As 6 semanas restantes podem ser gozadas entre o 49º dia antes do parto ou após as 8 semanas subsequentes ao mesmo; a trabalhadora pode contudo renunciar às mesmas (embora não possa ser obrigada a tal). Na Dinamarca, a licença de maternidade tem a duração de 28 semanas: quatro semanas antes do parto, duas semanas obrigatórias após o parto e mais 22 semanas. A legislação finlandesa, ao invés de especificar a duração da licença de maternidade, define o período de concessão da licença de maternidade remunerada. Esta deve ser gozada o mais tardar 30 dias antes do parto, e prolongar-se

durante 75 dias após o parto. Não existe licença de maternidade obrigatória, embora durante as duas semanas após o parto a trabalhadora só possa efectuar tarefas ligeiras, devendo apresentar um certificado médico atestando que as mesmas não constituem risco para a saúde. A licença de maternidade em França tem início 6 semanas antes do parto, continuando 10 semanas após o mesmo. A mulher fica legalmente incapacitada para o trabalho durante 8 semanas, das quais 6 semanas devem seguir-se ao parto.

Na Alemanha, as trabalhadoras grávidas não podem trabalhar durante as 6 semanas que precedem o parto, embora possam solicitar continuar a trabalhar durante esse período. Não podem trabalhar nas 8 semanas após o parto. A licença de maternidade na Grécia dura 16 semanas: 8 antes e 8 após o parto, cuja integralidade é obrigatória. Na Irlanda, as mulheres podem gozar até 14 semanas de licença de maternidade, das quais 4 são obrigatórias antes do parto e 4 após. Imediatamente após essas 14 semanas, têm direito a 4 semanas suplementares. Na Itália, é proibido trabalhar durante os dois meses que precedem o parto e os três meses subsequentes ao mesmo. Se a mulher exerce um trabalho penoso pode interromper a sua actividade durante os três meses anteriores ao parto. No Luxemburgo, uma mulher grávida deve cessar a sua actividade profissional 8 semanas antes do parto e não está autorizada a trabalhar nas 8 semanas consecutivas após o mesmo. O período obrigatório de licença pós-natal é prolongado até 12 semanas se a mulher amamentar. Os Países Baixos concedem 16 semanas de licença de maternidade, 4 precedendo o parto e 8 após o mesmo, que são obrigatórias. Portugal prevê 98 dias de licença de maternidade, dos quais 14 são obrigatórios. 60 dias devem ser gozados após o parto, podendo os trinta remanescentes ser gozados antes ou após a data do mesmo.

A legislação espanhola prevê 16 semanas de licença de maternidade, podendo a mulher decidir gozá-las antes ou após o parto; todavia, 6 semanas pelo menos devem ser gozadas após o mesmo e, durante esse período, a mulher não pode trabalhar. Na Suécia, as mulheres têm direito a 7 semanas de licença antes do parto e a 7 após o mesmo. Têm igualmente direito a uma licença se amamentarem. Não existe período de licença de maternidade obrigatória. No Reino Unido, a licença de maternidade tem a duração de 14 semanas, das quais 2 devem ser obrigatoriamente gozadas após o parto. As trabalhadoras do sector industrial devem gozar 4 semanas após o parto. As mulheres que trabalham há dois anos para o mesmo empregador têm direito, decorridas as 14 semanas de licença de maternidade, a um período de licença que poderá ir até 28 semanas após o parto. Em Gibraltar, a licença de maternidade é de 14 semanas, sendo duas obrigatórias após o parto.

Embora os generosos subsídios de maternidade pagos na Finlândia e na Suécia incitem quase todas as mulheres a usufruir de uma licença após o parto, a transposição das directivas deve resultar de disposições legislativas e não da prática ou das acções administrativas<sup>5</sup>. Por conseguinte, a inexistência de período obrigatório de pelo menos duas semanas após a licença de maternidade na Suécia e na Finlândia será objecto de processos por infracção.

---

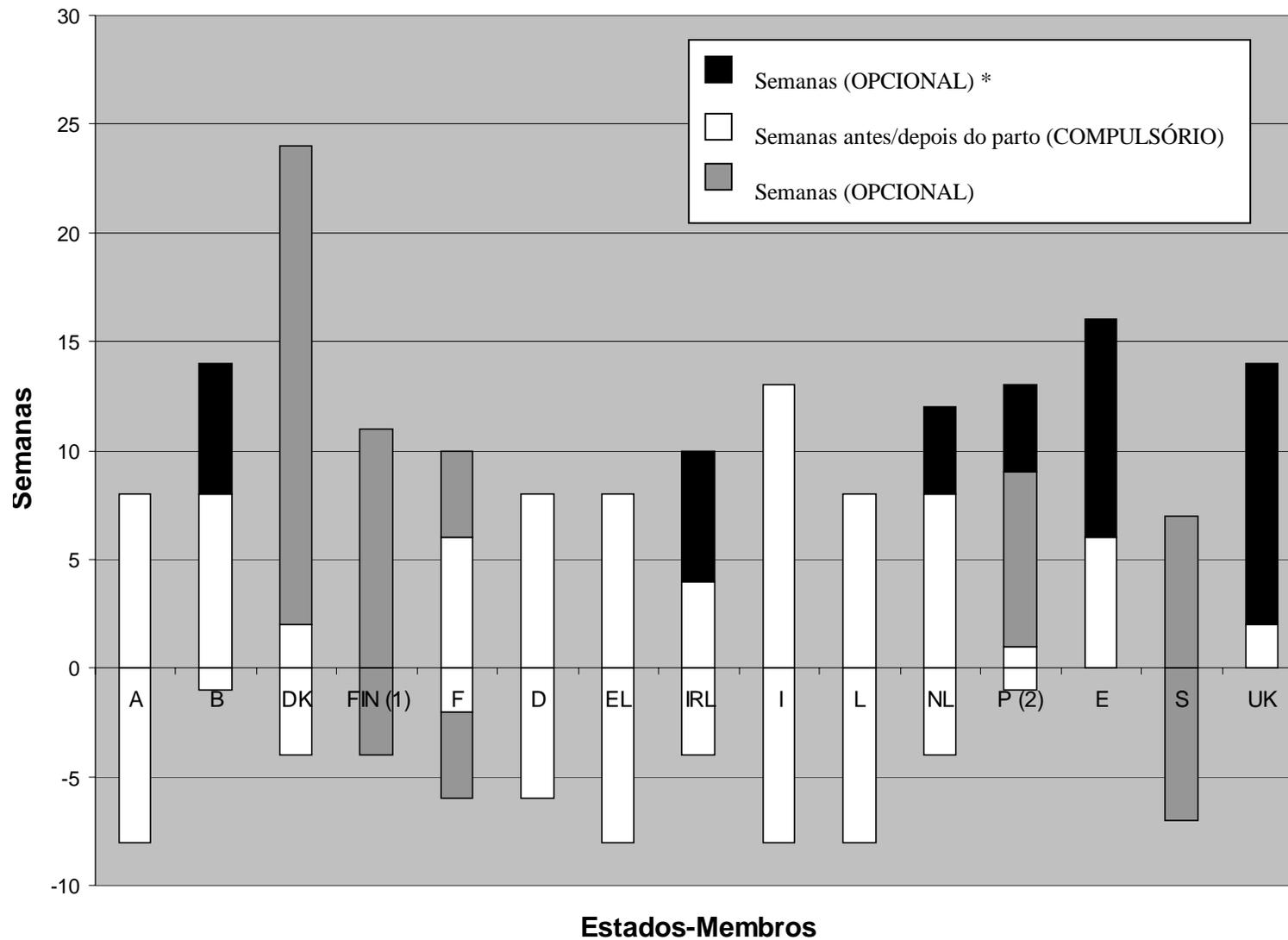
<sup>5</sup> Comissão contra Bélgica [1980] Col. 1473.

## LICENÇA DE MATERNIDADE

\*) Estes períodos podem ser gozados antes ou após a licença de maternidade obrigatória.

(1) Este é o período máximo durante o qual o subsídio de maternidade é concedido, por oposição à licença de maternidade obrigatória.

(2) A lei portuguesa não especifica se o período obrigatório de 2 semanas deve ser gozado antes ou após o parto. Quanto ao período remanescente de licença de maternidade, 60 dias devem ser gozados após o parto e 30 podem ser gozados antes ou após o mesmo.



## 8. EXAMES PRÉ-NATAIS

O artigo 9º da Directiva 92/85/CEE prevê que as mulheres grávidas beneficiem, nos termos da legislação e/ou práticas nacionais, do direito à ausência remunerada para efeitos de exames pré-natais, quando estes não podem ser efectuados fora do horário de trabalho.

Esta obrigação foi correctamente transposta pelos Estados-Membros. Vários Estados-Membros exigem que a trabalhadora grávida apresente um certificado médico, atestando que não pode efectuar esses exames fora do horário de trabalho, mas esta exigência é compatível com o artigo 9º. Na Suécia, esse direito a uma autorização de ausência remunerada consta dos acordos colectivos e não da legislação.

## 9. PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTO

O artigo 10º da Directiva prevê que as mulheres abrangidas por estas disposições se encontram protegidas contra os despedimentos desde o início da gravidez até ao final da licença de maternidade. A única excepção a esta regra é o despedimento fundado numa razão independente da gravidez, autorizado pela legislação nacional, relativamente ao qual a autoridade competente emitiu o seu acordo. Se uma trabalhadora protegida pela directiva for despedida durante esse período pode exigir que lhe seja comunicado por escrito o motivo do despedimento.

Convém lembrar os acórdãos do Tribunal de Justiça Europeu relativos aos processos atinentes a recusas de nomeação e despedimentos de mulheres grávidas, que se reflectem na directiva. Desde 1990, o Tribunal decidiu que a recusa de contratar uma mulher grávida em virtude do seu estado constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária à Directiva 76/207/CEE<sup>6</sup>. No acórdão Webb contra EMO Air Cargo (UK) Ltd<sup>7</sup> o Tribunal considerou que era contrário à Directiva 76/207/CEE despedir a Sr<sup>a</sup> Webb, contratada para substituir uma trabalhadora em licença de maternidade quando a entidade patronal tomou conhecimento da gravidez da Sra. Webb. No Processo Larsson<sup>8</sup> o Tribunal foi confrontado com o despedimento de uma mulher em razão de um longo período de licença de maternidade devido a problemas de saúde relacionados com a gravidez. Como o despedimento ocorreu no termo da licença de maternidade o Tribunal decidiu que a Directiva 76/207/CEE não se aplicava. Em 1998, a House of Lords britânica apresentou ao Tribunal, ao abrigo do artigo 177º do Tratado CEE, um processo similar: Brown contra Rentokil Ltd<sup>9</sup>. Durante a gravidez, a Sr<sup>a</sup> Brown ausentou-se durante 6 meses devido a problemas de saúde relacionados com o seu estado. O contrato de trabalho de todos os trabalhadores de Rentokil, do sexo feminino ou masculino, continha uma cláusula especificando que uma ausência por um período de 6 meses por doença constituía uma causa justificada

---

<sup>6</sup> Dekker contra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen [1990] Col. I-3941.

<sup>7</sup> Processo C-32/93 [1994] Col. I-3567.

<sup>8</sup> Larsson contra Fotex Supermarked [1997] Col. I-2757.

<sup>9</sup> Processo C-394/96, Acórdão de 30 de Junho de 1998, [1998] Col. I-4185.

de despedimento. A Sr<sup>a</sup> Brown foi pois despedida. O Tribunal decidiu, invertendo explicitamente o sentido do acórdão Larsson, que era contrário à Directiva 76/207/CEE despedir uma mulher durante a gravidez alegando problemas de saúde relacionados com o seu estado. Estes dois processos, Larsson e Brown, foram decididos antes da entrada em vigor da Directiva 92/85/CEE.

Na Áustria e na Alemanha, a trabalhadora encontra-se protegida contra o despedimento desde que informe o empregador até 4 meses após o parto. Na Bélgica, a protecção começa igualmente quando o empregador é notificado, sendo válida um mês após o termo da licença de maternidade. Na França, tem início no início da gravidez prosseguindo-se durante um mês após o final da licença de maternidade, mas encontra-se subordinada à obrigação de notificar a gravidez ao empregador. A Dinamarca e a Suécia proíbem os despedimentos por motivos relacionados com a gravidez, o nascimento de um filho, a adopção ou a licença de maternidade.

Do mesmo modo, na Finlândia o despedimento por gravidez ou durante uma licença de maternidade ou uma licença parental é considerado nulo e sem efeito. Na Grécia e na Itália, o despedimento durante a gravidez e no prazo de um ano após a mesma é considerado ilegal. A legislação irlandesa especifica que o despedimento durante a gravidez, uma licença por razões de saúde e segurança, a licença de maternidade ou motivada por exames pré-natais não tem qualquer valor. No Luxemburgo é proibido despedir uma mulher durante a gravidez ou nas 12 semanas consecutivas ao parto. Nos Países Baixos, as mulheres encontram-se protegidas contra o despedimento durante a gravidez e nas 6 semanas subsequentes ao termo da licença de maternidade. Em Portugal, a protecção contra o despedimento é válida durante toda a gravidez, a licença de maternidade e o período de aleitamento. Em Espanha, o despedimento por motivos relacionados com a gravidez é considerado discriminatório nos termos da Constituição e portanto nulo e sem efeito. Embora possamos considerar que a legislação nacional vigente transpõe correctamente as disposições de uma directiva ulterior podemos interrogar-nos no presente caso se a protecção geral concedida pela Constituição é tão eficaz como uma disposição específica relativa ao despedimento durante a gravidez e a licença de maternidade.

Se a trabalhadora for despedida durante a gravidez ou a licença de maternidade, a maioria dos Estados-Membros solicita ao empregador que comprove que o despedimento é fundado numa razão objectiva sem relação com a gravidez. Na Alemanha, a Autoridade de Controlo dos Länder deve pronunciar-se sobre a legalidade do despedimento, tal como a Comissão sobre a Igualdade no Trabalho em Portugal. Na Grécia, a Inspeção do Trabalho deve ser informada de todos os despedimentos durante a gravidez ou no ano subsequente à mesma. No Luxemburgo, o empregador não parece encontrar-se sujeito a uma obrigação específica de comprovar que o despedimento é motivado por uma razão independente da gravidez, embora um processo especial permita a uma mulher despedida solicitar ao Presidente do Tribunal de Trabalho que examine o seu caso com urgência. Noutros Estados-Membros não existe nenhuma autoridade oficial incumbida de autorizar os despedimentos nestas circunstâncias; se uma mulher considerar que foi objecto de um despedimento abusivo deve apresentar queixa ao Tribunal do Trabalho. Convém notar que, após a sua entrada em vigor (1.1.2001 para 14 Estados-Membros e 22.07.2001 para o Reino Unido), a Directiva 97/80/CEE, no atinente ao ónus da prova nos casos de

discriminação fundada no sexo, sobrepor-se-á às disposições da Directiva 92/85/CEE, nos casos em que se aplicaria o princípio da não discriminação entre mulheres e homens.

## **10. DIREITOS RELACIONADOS COM O CONTRATO DE TRABALHO**

### **10.1. A. Durante uma licença por razões de saúde e segurança**

O nº 1 do artigo 11º da directiva tem por objecto os direitos ligados ao contrato de trabalho, para além da manutenção da remuneração da trabalhadora durante uma licença devido aos riscos que ameaçam a sua saúde ou a do feto, ou em caso de concessão de licença para isenção de trabalho nocturno. Nestes casos, os direitos ligados ao contrato de trabalho são mantidos em conformidade com a legislação e/ou as práticas nacionais e a trabalhadora tem direito a remuneração ou ao pagamento de uma prestação adequada. O preâmbulo da directiva e a declaração da Comissão e do Conselho explicitam claramente que a referência às prestações de doença não deve em caso algum ser entendida como uma analogia entre a gravidez e a doença. O nº 4 do artigo 11º da directiva permite aos Estados-Membros fazer depender o direito à remuneração ou à prestação adequada de condições de elegibilidade estabelecidas na legislação nacional. A antiguidade máxima exigida pode ser de 12 meses antes da data prevista para o parto.

Na Áustria, uma trabalhadora que beneficia dessa licença tem direito à remuneração média das 13 últimas semanas. Os direitos previstos no seu contrato de trabalho são mantidos e beneficia de eventuais pagamentos extraordinários. Todavia, se a interrupção da actividade radicar no facto de o médico da Inspeção do Trabalho ter emitido um certificado atestando que é necessária uma licença por motivos de saúde, a trabalhadora tem direito a um subsídio de maternidade que é efectivamente uma prestação de segurança social. Este subsídio não é pago às mulheres que auferiam anteriormente uma remuneração módica, que continuam a receber o seu salário pago pelo empregador. A Confederação dos Sindicatos austríaca advoga que esta situação incita os empregadores a exercer pressão sobre as trabalhadoras para que estas obtenham um certificado médico.

Na Bélgica, uma mulher que beneficia de uma licença por razões de saúde e segurança tem direito a 60% da sua remuneração, desde que tenha trabalhado durante 120 dias nos 6 meses que precedem a concessão deste subsídio. Na Dinamarca, o contrato de trabalho de uma mulher que beneficia da mesma licença é mantido e a mesma tem direito a um "subsídio diário" ou a metade da sua remuneração, consoante o que for mais vantajoso. Para beneficiar deste subsídio diário é necessário ter trabalhado durante as 13 semanas precedentes ou ter direito a prestações de desemprego. Na Finlândia, os períodos de licença em caso de risco para a saúde contam para o cálculo das férias anuais, mas a trabalhadora não recebe o seu salário. Aufere um subsídio especial de maternidade equivalente à prestação por incapacidade e correspondente a cerca de 60% da remuneração. Para ter direito a este subsídio deve estar inscrita na segurança social. Em França, uma trabalhadora que goza de licença tem direito a 90% do seu salário durante os primeiros 30 dias e, subsequentemente, a dois terços do mesmo durante os 30 dias seguintes.

Na Alemanha, o contrato de trabalho de uma mulher é mantido durante o período de licença por razões de saúde e durante a licença de maternidade. Durante a licença a trabalhadora tem direito ao salário médio das 13 últimas semanas. Na Grécia, uma mulher em licença por razões de saúde e segurança tem direito a metade do salário pago pelo empregador durante os 25 primeiros dias de ausência, beneficiando *a posteriori* dos mesmos direitos de remuneração que durante a licença de maternidade. Ao abrigo do regime irlandês, uma mulher em licença por razões de saúde e segurança mantém os direitos previstos no contrato de trabalho, devendo receber integralmente o seu salário durante os 21 primeiros dias. Posteriormente, tem direito ao montante normal da prestação de saúde e segurança desde que tenha contribuído para a segurança social durante pelo menos 39 semanas nos 12 meses que precedem a data prevista para o parto e que os seus rendimentos semanais médios no decurso do ano fiscal anterior ultrapassem 70 I£. Se esses rendimentos foram inferiores a este montante recebe uma prestação inferior.

Na Itália, uma mulher em licença por razões de saúde e segurança tem direito a um subsídio equivalente a 80% do salário ou a 100% do mesmo no sector público. No Luxemburgo, a trabalhadora em licença tem direito a um subsídio de maternidade equivalente ao subsídio por doença desde que se encontre inscrita na segurança social. Os Países Baixos prevêem que a mulher segurada que beneficia de uma licença tem direito a um subsídio equivalente a 100% da sua remuneração, isto é, um montante superior ao que receberia se se encontrasse doente (apenas 70% do salário). Em Portugal, as mulheres que beneficiam de uma licença recebem uma prestação de maternidade equivalente a 65% do salário de referência (calculado segundo a fórmula R/180 em que R equivale à remuneração bruta total dos 6 meses anteriores). As trabalhadoras do sector público têm direito à totalidade do seu salário durante o período de licença.

Como indicado *supra*, a Espanha não prevê a possibilidade de suspender a sua actividade laboral por razões de saúde ou segurança. Por conseguinte, não existem disposições na legislação espanhola tendo por objecto a remuneração a assegurar durante estes períodos de ausência do trabalho. Na Suécia, uma mulher titular de seguro (que resida normalmente na Suécia) que interrompeu a sua actividade por razões de saúde e segurança tem direito a um subsídio de maternidade equivalente a 75% do seu salário. No Reino Unido, a trabalhadora que interrompeu a sua actividade por razões de saúde e segurança tem direito ao salário integral desde que não tenha recusado sem motivo justificado emprego alternativo. A situação é análoga em Gibraltar.

## **10.2. B. Durante a licença de maternidade**

O nº 2 do artigo 11º da Directiva prevê relativamente aos direitos relacionados com o contrato de trabalho garantidos durante a licença de maternidade, disposições análogas às aplicáveis durante as licenças por razões de saúde e segurança, incluindo o direito a impor condições de elegibilidade para beneficiar de remuneração ou de um subsídio adequado. Subsídio adequado corresponde pelo menos ao montante que a trabalhadora auferiria se interrompesse a sua actividade por doença.

Na Áustria, as mulheres em licença de maternidade inscritas na segurança social têm direito a um subsídio equivalente a 100% da sua remuneração líquida média dos três

meses anteriores, isto é, a um montante superior ao subsídio por doença. Os períodos de concessão de licença de maternidade entram em conta para o cálculo dos direitos à pensão e dos períodos de seguro. As mulheres cuja remuneração é inferior ao limite estabelecido para o pagamento de contribuição não têm direito ao subsídio de maternidade e o seu empregador deve continuar a remunerá-las durante as 16 semanas de licença de maternidade. As funcionárias públicas têm direito à totalidade do seu salário durante a licença de maternidade.

Na Bélgica, uma mulher em licença de maternidade tem direito a um subsídio equivalente a 82% do seu salário líquido durante os 30 primeiros dias e posteriormente a 75% nas 15 semanas restantes da sua licença de maternidade. O subsídio é mais elevado do que o pago em caso de doença durante os 30 primeiros dias, mas passa a ser equivalente ao mesmo posteriormente. As condições de elegibilidade são equivalentes às definidas para a concessão de subsídio durante uma licença por razões de saúde e segurança. Durante o período em que beneficia de subsídio de maternidade, o seu contrato de trabalho é suspenso; o mesmo período é tido em conta para efeitos de cálculo de pensão.

Na Dinamarca, o subsídio diário pago durante a licença por razões de saúde e segurança é pago durante a licença de maternidade desde que a mulher tenha trabalhado durante as 13 semanas anteriores. O montante respectivo varia em função do rendimento horário a que teria direito durante uma licença por doença, cujo limite é de 70 DM por hora. A lei relativa aos trabalhadores assalariados inclui os trabalhadores não manuais que exercem uma actividade profissional durante pelo menos 15 horas por semana em áreas específicas (prestação de assistência técnica, vendedor ou supervisor). As mulheres abrangidas pelo âmbito de aplicação desta lei podem escolher receber metade da sua remuneração ou o subsídio, consoante o que for mais vantajoso.

Na Finlândia, as mulheres em licença de maternidade têm direito a um subsídio pago segundo a mesma taxa que o pago por incapacidade de trabalho. Para beneficiar deste subsídio de maternidade a mulher deve ter residido na Finlândia durante pelo menos 180 dias antes do nascimento. O contrato de trabalho, bem como a aquisição dos direitos à pensão, são mantidos durante a licença de maternidade e a licença parental. As funcionárias públicas auferem o seu salário durante a licença de maternidade.

Em França, a licença de maternidade é contemplada para o cálculo da antiguidade e dos direitos à pensão. Durante este período a mulher tem direito a 84% do seu salário dentro de determinados limites. Para beneficiar desse direito deve ter trabalhado durante pelo menos 200 horas nos três meses que precedem o parto e estar inscrita na segurança social pelo menos 10 meses antes do parto. As funcionárias públicas continuam a receber a totalidade da sua remuneração durante a licença de maternidade.

Na Alemanha, se a mulher está inscrita no regime obrigatório de seguro de doença no início da licença de maternidade e esteve inscrita durante pelo menos 12 semanas no período decorrente entre o início do décimo mês antes da data do parto e o final do quarto mês antes do mesmo, tem direito a um subsídio de maternidade pago ao abrigo do regime de seguro de doença, o qual corresponderá no máximo a 25 DM por dia, acrescido da diferença entre o subsídio de maternidade e a sua remuneração líquida. O mesmo subsídio é pago em caso de exercício de actividade remunerada no decurso

deste período. As mulheres que não estão inscritas no regime obrigatório de seguro por doença mas exerceram uma actividade profissional remunerada pelo menos no início do décimo mês previamente ao parto até ao final do quarto mês antes do mesmo têm direito a um subsídio de maternidade pago pelo Estado Federal, correspondente no máximo a 400 DM durante a licença de maternidade, acrescido da diferença entre o subsídio de maternidade e o seu salário líquido médio diário. O contrato de trabalho é mantido durante a licença de maternidade.

A legislação grega prevê o pagamento de metade da remuneração líquida durante os primeiros 25 dias da licença de maternidade. Em seguida, as trabalhadoras do sector público recebem integralmente o salário pago pelo empregador; as do sector privado têm direito ao mesmo montante, pago pelo empregador e pela segurança social. Segundo a legislação grega, incumbe aos organismos competentes adoptar as disposições específicas com vista a transpor a alínea b), nº2 do artigo 11º e o nº3 do mesmo artigo da directiva, mas não foram transmitidas quaisquer informações sobre estas disposições. Os Estados-Membros devem transpor as obrigações da directiva por intermédio de disposições jurídicas e não de medidas administrativas passíveis de sofrerem alterações. Por conseguinte, a Comissão decidiu lançar um processo por infracção contra a Grécia.

Na Irlanda, o subsídio de maternidade eleva-se a 70% do salário bruto, correspondendo os montantes mínimo e máximo a 83,70 e 162,80 libras irlandesas respectivamente. A concessão deste subsídio depende dos mesmos critérios de elegibilidade que os estabelecidos para beneficiar da prestação de saúde e segurança descrita supra. O respectivo montante é superior ao do subsídio por doença. Os direitos do contrato de trabalho, com excepção da remuneração, são mantidos durante a licença de maternidade.

Na Itália, o subsídio concedido durante a licença de maternidade é equivalente ao pago durante a licença por motivos de saúde e segurança acima referido. O período da licença de maternidade é tido em conta para efeitos de antiguidade, férias ou pensões.

Nos Países Baixos, as mulheres inscritas na segurança social recebem 100% do seu salário, o que é superior aos 70% do subsídio de doença. Não estão previstos períodos de elegibilidade - as mulheres estão seguradas desde o primeiro dia de trabalho. No Luxemburgo, as mulheres inscritas na segurança social têm direito a subsídio de maternidade cuja taxa equivale à do subsídio de doença.

Em Portugal, a trabalhadora em licença de maternidade é considerada como no activo. Recebe 65% do seu salário de referência (cf. supra) desde que tenha trabalhado durante pelo menos 6 meses. Quanto à manutenção dos direitos relacionados com o contrato de trabalho, os períodos de licença de maternidade são considerados como períodos de trabalho, exceptuando o facto de não serem remunerados. Em Espanha, o subsídio de maternidade é pago segundo a mesma taxa que a da prestação de incapacidade temporária. A trabalhadora deve ter contribuído para a segurança social nacional durante pelo menos 6 meses nos 5 anos anteriores à gravidez. O contrato de trabalho é suspenso durante a licença de maternidade.

Durante a licença de maternidade, a Suécia prevê um subsídio cuja taxa é equivalente à do subsídio de doença, ou seja, 60 coroas suecas por dia. A trabalhadora deve ter

estado inscrita na segurança social nos 180 dias anteriores ao início da data de concessão do subsídio. As mulheres inscritas durante 240 dias beneficiam de uma taxa mais elevada. Os períodos consagrados à educação de filhos menores de três anos são tidos em conta para o cálculo dos direitos do pai ou a da mãe a uma pensão complementar.

No Reino Unido, as mulheres têm direito ao subsídio obrigatório de maternidade desde que tenham trabalhado para o seu empregador pelo menos seis meses antes da 15ª semana que precede o parto e auferido um salário médio suficiente durante as 8 semanas anteriores à 15ª semana antes do parto para contribuir para a segurança social. Durante as 6 primeiras semanas, a prestação corresponde a 90% do salário, posteriormente a 54,44 libras por semana. As mulheres que não têm direito a esta prestação podem receber o subsídio de doença se tiverem trabalhado e contribuído para a segurança social nas 66 semanas que precedem a data presumível do parto. Após essas 6 semanas, o subsídio obrigatório de maternidade é pago segundo a mesma taxa que a aplicável ao subsídio por doença. Os direitos ligados ao contrato de trabalho são mantidos durante as 14 semanas de concessão do subsídio de maternidade e o empregador deve continuar a pagar as contribuições para o regime de pensão com base na remuneração normal da mulher. A trabalhadora deve contribuir apenas com base no que recebe efectivamente durante a licença de maternidade. Em Gibraltar, a trabalhadora em licença de maternidade recebe uma remuneração correspondente à taxa semanal da prestação por acidente a que teria direito nessa eventualidade. Tal implica que para beneficiar do direito ao subsídio de maternidade é necessário satisfazer os critérios de elegibilidade definidos para a concessão da indemnização por acidente. Todavia, uma vez que a directiva permite aos Estados-Membros subordinar o direito a uma prestação adequada aos critérios de concessão dos direitos estabelecidos para a concessão de prestações (nº4 do artigo 11º), essa restrição é aceitável.

Tal como mencionado no Preâmbulo, o Tribunal de Justiça emitiu o seu primeiro acórdão sobre a Directiva 92/85/CEE em 27 de Outubro de 1998. O Processo Boyle tinha por objecto os direitos das trabalhadoras previstos no contrato de trabalho (e não na legislação) durante a gravidez e a licença de maternidade. Segundo o Tribunal, incumbia aos Estados-Membros determinar a data do início da licença de maternidade; além disso, uma cláusula contratual proibindo que a mulher beneficiasse de licença por doença durante o período mínimo de 14 semanas da licença de maternidade – a menos que retomasse a sua actividade colocando termo à licença de maternidade – era contrária à directiva. O Tribunal considerou que as cláusulas contratuais que não desvirtuassem a directiva eram legais desde que as disposições desta última fossem respeitadas e que os direitos suplementares previstos no contrato de trabalho podiam ser submetidos a condições adicionais. Segundo o Tribunal, é aceitável limitar a aquisição dos direitos às férias anuais às 14 semanas da licença de maternidade previstas na lei. Todavia, declarou que a aquisição dos direitos à pensão devem continuar durante todo o período de 14 semanas mínimas de licença de maternidade que não é remunerado pelo Estado ou pelo empregador.

Em 19 de Novembro, o Tribunal de Justiça emitiu o seu segundo acórdão sobre a directiva no Processo Pedersen<sup>10</sup>, relativo à legislação dinamarquesa em matéria de remuneração durante os períodos de incapacidade de trabalho devido à gravidez. O facto de as mulheres que interromperam a sua actividade por incapacidade de trabalho devido à gravidez auferirem uma remuneração inferior à das trabalhadoras ausentes por outras formas de incapacidade, foi considerado discriminatório. O Tribunal decidiu que era contrário aos artigos 4º e 5º da Directiva 92/85/CEE que um empregador pudesse impedir de trabalhar uma mulher grávida apta para o trabalho, sem lhe pagar, sob pretexto de não lhe poder cometer funções. O Tribunal sublinhou que um sistema deste tipo protege não o estado biológico da mulher grávida mas sim os interesses do empregador.

## **11. CONCLUSÃO**

Antes da adopção da Directiva 92/85/CEE, todos os Estados-Membros dispunham de mecanismos de protecção das trabalhadoras grávidas, embora estes divergissem consideravelmente. Nalguns Estados-Membros, como a Itália, os Países Baixos e a França essa protecção era mais elevada do que a exigida pela directiva, enquanto que noutros se aumentava a protecção da saúde e segurança e os direitos das trabalhadoras grávidas. Por exemplo, se na Suécia e em Portugal a licença de maternidade aumentou devido à directiva, no Reino Unido os períodos necessários para beneficiar da licença de maternidade foram reduzidos. Na Irlanda, a adopção da directiva levou à introdução de várias melhorias, nomeadamente a possibilidade da licença por saúde e segurança na eventualidade de ser inviável adaptar o posto de trabalho da mulher por forma a evitar riscos identificados para a gravidez ou para o feto. A ausência remunerada para efeitos de exames pré-natais foi introduzida na Bélgica, na Áustria, na Dinamarca, na Irlanda e na Finlândia.

Por força do disposto no nº 6 do artigo 14º da directiva, o Conselho deve reexaminar a directiva. Das informações transmitidas à Comissão sobre a aplicação da directiva nos Estados-Membros decorre que subsistem vários problemas potenciais.

### **11.1. Âmbito de aplicação pessoal**

O primeiro problema prende-se com o âmbito de aplicação pessoal da directiva. O artigo 2º prevê que, para ser abrangida pela definição de trabalhadora grávida, a trabalhadora deve notificar o seu empregador, nos termos da legislação e/ou práticas nacionais. A definição de puérpera é relegada para a legislação e/ou nas práticas nacionais, tal como a obrigação de notificar o empregador. O mesmo se pode dizer em relação à definição de lactante e à obrigação de informação do empregador. A definição de trabalhadora puérpera varia nos Estados-Membros; o período tido em conta varia entre 2 meses após o parto na Grécia e 6 meses no Reino Unido; da mesma forma, o período considerado para a definição de trabalhadora lactante varia entre 6

---

<sup>10</sup> Processo C-66/96.

meses após o parto na Irlanda e 1 ano na Grécia. A obrigação de notificar o empregador varia igualmente nos Estados-Membros.

As disparidades existentes entre as definições nacionais de puérpera ou lactante implicam que o âmbito de aplicação pessoal da directiva difere consideravelmente de um Estado-Membro para outro. A obrigação de notificar o empregador levanta assim um problema de carácter geral. Se uma mulher visivelmente grávida não informou oficialmente o empregador não está coberta pelo âmbito de aplicação da directiva, embora o empregador estivesse efectivamente ao corrente da gravidez. A Comissão prosseguirá a sua reflexão para encontrar uma solução para este problema.

A definição de "trabalhadora" consagrada na directiva assumiu uma acepção comunitária a que as definições das legislações nacionais não se podem substituir. Todavia, o significado de puérpera ou lactante é determinado pelas definições das legislações nacionais, o que resulta numa desigualdade de tratamento nos Estados-Membros. Estas diferenças conceptuais nas legislações nacionais levam a uma disparidade considerável na protecção oferecida às mulheres. Além disso, a obrigação de notificar o empregador conforme os procedimentos nacionais não cria apenas divergências de tratamento como poderia limitar substancialmente a protecção prevista na directiva.

## **11.2. Direitos ligados ao contrato de trabalho**

Uma vez que a maioria dos Estados-Membros prevê um período de licença de maternidade mais longo do que o exigido pela directiva não é necessário alterar as disposições sobre esta matéria. Embora a directiva preveja 14 semanas de licença de maternidade, apenas 2 semanas são obrigatórias. Não obstante, a maioria dos Estados-Membros impõe períodos obrigatórios de licença de maternidade mais longos, proibindo às mulheres trabalhar antes e após o parto. Durante esse período as mulheres apenas recebem uma percentagem da sua remuneração normal ou têm direito a uma prestação de segurança social.

Velar para que a gravidez não sirva de pretexto a uma discriminação contra as mulheres reconhecendo que é necessário adoptar medidas de protecção para as mulheres grávidas é um exercício delicado. O trabalho nocturno ilustra bem este facto. A directiva prevê que a mulher grávida não seja obrigada a prestar trabalho nocturno durante a gravidez ou no pós-parto, desde que apresente um certificado médico atestando que essa medida se impõe por razões de saúde e segurança. Segundo o princípio da igualdade de tratamento as mulheres têm o direito de prestar trabalho nocturno, tal como os homens; todavia há que prever uma derrogação por razões de saúde e segurança - as grávidas ou puérperas. A formulação do artigo 7º reflecte a necessidade de prever uma protecção específica para as grávidas em matéria de saúde e segurança, respeitando o seu direito geral à não discriminação que lhes permite prestar trabalho nocturno.

Não obstante, à luz das informações coligidas para efeitos do presente relatório, é claro que determinados Estados-Membros desrespeitaram o direito das mulheres à não-discriminação, proibindo às mesmas o trabalho nocturno. Proibir às mulheres que prestem trabalho nocturno sem avaliar os riscos associados a um posto de trabalho

específico corresponde a impor-lhes uma licença, o que acarreta uma perda de salário em praticamente todos os Estados-Membros.

O nº 3 do artigo 1º da directiva impede os Estados-Membros de utilizar a mesma como pretexto para *reduzir* o nível de protecção concedido às mulheres grávidas, lactantes ou puérperas. O nº 3 do artigo 118º-A do Tratado aplica-se igualmente às medidas nacionais susceptíveis de ultrapassar as disposições de uma directiva:

"As disposições adoptadas nos termos do presente artigo não obstam à manutenção e ao estabelecimento, por cada Estado-Membro, de medidas de protecção reforçada das condições de trabalho compatíveis com o presente Tratado."

Em 17 de Dezembro de 1998, no âmbito do Processo Societa Italiana Petroli SpA contra Borsana, o Tribunal de Justiça confirmou que, não obstante a adopção de uma directiva ao abrigo do artigo 118º-A estabelecendo requisitos mínimos, os Estados-Membros são livres de adoptar medidas mais restritivas em matéria de protecção das condições de trabalho. Todavia, o Tribunal parece ter considerado que essas medidas devem ser consentâneas com a acção comunitária no domínio da saúde e segurança dos trabalhadores e aplicar-se de forma não-discriminatória, por forma a não entravar o exercício das liberdades fundamentais consagradas no Tratado.

Embora a directiva proíba os despedimentos durante a gravidez ou licença de maternidade não menciona o direito das mulheres a retomar o seu trabalho ou um posto equivalente no termo da licença. Esse direito, inscrito na legislação nacional de vários Estados-Membros (Irlanda, Luxemburgo, Finlândia e Reino Unido), constitui o corolário natural da proibição de despedimento. A Comissão estudará a melhor forma de resolver este problema.

A remuneração durante uma licença por razões de saúde e segurança ou uma licença de maternidade é determinante se quisermos que as mulheres beneficiem do seu direito a essas licenças. A remuneração durante a licença por razões de saúde e segurança, prevista nos artigos 5º, 6º e 7º, parece razoavelmente prevista nas medidas de transposição dos Estados-Membros. Inclui um pagamento do empregador e uma prestação do Estado. Embora determinados Estados-Membros imponham condições à concessão dos direitos, estas não parecem excessivas.

A situação relativa à remuneração durante a licença de maternidade é mais delicada. Embora as disposições mais generosas se apliquem às funcionárias públicas ou resultam de determinados acordos colectivos, todas as mulheres beneficiam de uma prestação de segurança social. Embora o nível da mesma possa estar ligado aos salários recebidos anteriormente, esta prestação é geralmente significativamente inferior ao salário anterior. É interessante notar que a remuneração durante a licença de maternidade é da competência do Estado e não do empregador. A directiva permite impor critérios de elegibilidade para beneficiar dos direitos, tendo os Estados-Membros desfrutado unanimemente desta disposição. Esses critérios podem corresponder a um período mínimo de residência, de seguro ou de pagamento de contribuições de segurança social ou ao nível de rendimentos anteriores.

Não dispomos de informações fiáveis sobre o efeito concreto das condições que as mulheres devem satisfazer para serem remuneradas durante a licença de maternidade,

pois é impossível saber qual a percentagem de mulheres em licença de maternidade que não têm direito a quaisquer pagamentos. Se nada auferirem durante este período, algumas mulheres terão sérias dificuldades para beneficiar da licença de maternidade, o que reduz consideravelmente a protecção oferecida pela directiva. Para poder avaliar correctamente este aspecto da transposição da directiva, a Comissão solicitará aos Estados-Membros informações mais amplas sobre as condições de concessão dos direitos definidas para beneficiar de um subsídio de maternidade.

Convém lembrar a este respeito o acórdão do Tribunal de Justiça no Processo Comissão contra Luxemburgo<sup>11</sup>. O Tribunal arguiu que subsídios de nascimento e maternidade são prestações sociais nos termos do disposto no nº 2 do artigo 7º do Regulamento nº 1612/68, e que a obrigação de residência é uma discriminação indirecta contra os trabalhadores migrantes, menos susceptíveis de satisfazer essa obrigação do que os nacionais. Além disso, o subsídio de maternidade foi considerado como uma prestação de segurança social do âmbito de aplicação do Regulamento nº 1408/71, cujo artigo 18º prevê que nos casos em que o direito a uma prestação depende da totalização de um período de seguro, emprego ou residência, os Estados-Membros devem ter em conta os períodos deste tipo totalizados noutro Estado-Membro. As informações prestadas pelos Estados-Membros não indicam claramente se no caso das trabalhadoras migrantes grávidas ou puérperas a concessão de um subsídio de maternidade respeita plenamente os princípios consagrados nos Regulamentos nº 1612/68 e nº1408/71. Informações mais vastas serão solicitadas aos Estados-Membros sobre este ponto.

Regra geral, a Directiva 92/85/CE foi bem transposta para os Estados-Membros. Garante às mulheres grávidas ou lactantes as mesmas normas de saúde e segurança no trabalho em toda a União. As mulheres beneficiam ainda dos mesmos direitos em matéria de contrato de trabalho, o que constitui um ponto essencial para as mulheres que exercem uma actividade profissional e têm filhos. Os direitos estabelecidos constituem um quadro adequado para o duplo papel de trabalhadora e mãe, assumido pelas mulheres, papel que exige uma protecção especial e regras contra a discriminação. Apesar do número de processos por infracção por transposição incorrecta de determinadas disposições da directiva, agora que a nova legislação do Luxemburgo entrou em vigor, nenhum Estado-Membro será processado por não transposição integral da directiva. Esta relativamente boa transposição da directiva nos Estados-Membros reflecte-se no número pouco elevado de queixas apresentadas à Comissão em matéria de direitos das trabalhadoras grávidas.

---

<sup>11</sup> Processo C-111/91, Col. I-817.

## ANEXO 1

### **DIRECTIVA 92/85/CEE DO CONSELHO,**

**de 19 de Outubro de 1992,**

**relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do nº 1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE)**

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 118º-A,

Tendo em conta a proposta da Comissão<sup>1</sup>, elaborada após consulta ao Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Protecção da Saúde no Local de Trabalho,

Em cooperação com o Parlamento Europeu<sup>2</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social<sup>3</sup>,

Considerando que o artigo 118º-A do Tratado prevê que o Conselho adopte por meio de directiva as prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho, para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores;

Considerando que a presente directiva não pode justificar uma eventual diminuição dos níveis de protecção já atingidos em cada Estado-membro, estando os Estados-membros empenhados, por força do Tratado, em promover a melhoria das condições existentes neste domínio e tendo como objectivo a sua harmonização no progresso;

Considerando que, nos termos do artigo 118º-A, as directivas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas tais, que sejam contrárias à criação e desenvolvimento de pequenas e médias empresas;

Considerando que, por força da Decisão 74/325/CEE<sup>4</sup>, com a última redacção que lhe foi dada pelo Acto de Adesão de 1985, o Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Protecção da Saúde no Local de Trabalho é consultado pela Comissão com o objectivo de elaborar propostas neste domínio;

---

<sup>1</sup> JO C 281 de 9. 11. 1990, p. 3, e JO C 25 de 1. 2. 1991, p. 9

<sup>2</sup> JO C 19 de 28. 1. 1991, p. 177; e JO C 150 de 15. 6. 1992, p. 99.

<sup>3</sup> JO C 41 de 18. 2. 1991, p. 29.

<sup>4</sup> JO L 185 de 9. 7. 1974, p. 15.

Considerando que a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adoptada no Conselho Europeu de Estrasburgo de 9 de Dezembro de 1989 pelos chefes de Estado ou de Governo de 11 Estados-membros da Comunidade Europeia, declara nomeadamente no seu ponto 19:

«Todos os trabalhadores devem beneficiar de condições satisfatórias de protecção da saúde e da segurança no meio onde trabalham. Devem ser tomadas medidas adequadas para prosseguir a harmonização no progresso das condições existentes neste domínio»;

Considerando que a Comissão, no seu programa de acção relativo à aplicação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, estabeleceu, entre outros objectivos, a adopção pelo Conselho de uma directiva relativa à protecção da mulher grávida no trabalho;

Considerando que a Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho<sup>5</sup>, prevê, no seu artigo 15º, que os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis devem ser protegidos contra os perigos que os afectam especificamente;

Considerando que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança;

Considerando que a protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afectar as directivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres;

Comissão que certas actividades podem apresentar um risco específico de exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a agentes, processos ou condições de trabalho perigosos e que, por isso, estes riscos devem ser avaliados e o resultado dessa avaliação comunicado às trabalhadoras e/ou aos seus representantes;

Considerando que, por outro lado, no caso dessa avaliação revelar um risco para a segurança ou a saúde da trabalhadora, deve ser previsto um dispositivo de protecção desta;

Considerando que as trabalhadoras grávidas e lactantes não devem exercer actividades cuja avaliação tenha revelado um risco de exposição, que coloque em perigo a segurança ou a saúde, a certos agentes ou condições de trabalho especialmente perigosos;

Considerando que é conveniente prever disposições para que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não sejam obrigadas a exercer trabalho nocturno, quando tal for necessário do ponto de vista da sua segurança ou a saúde;

---

<sup>5</sup> JO L 183 de 29. 6. 1989, p. 1.

Considerando que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o carácter obrigatório de um período de licença de maternidade de pelo menos duas semanas, repartidas antes e/ou após o parto;

Considerando que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;

Considerando que as medidas de organização do trabalho destinadas à protecção da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não teriam efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho, incluindo a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada;

Considerando, além disso, que as disposições relativas à licença de maternidade não teriam igualmente efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho e da manutenção de uma remuneração e/ou do benefício de uma prestação adequada,

Considerando que a noção de prestação adequada em caso de licença de maternidade deve ser considerada um ponto técnico de referência destinado a fixar o nível de protecção mínima e não deverá em caso algum ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

## SECÇÃO I

### OBJECTO E DEFINIÇÕES

#### *Artigo 1º*

#### **Objecto**

1. A presente directiva, que é a décima directiva especial na acepção do nº 1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE, tem por objecto a adopção de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.
2. O disposto na Directiva 89/391/CEE, com excepção do nº 2 do artigo 2º, aplica-se integralmente à totalidade do domínio referido no nº 1, sem prejuízo de disposições mais restritivas e/ou específicas contidas na presente directiva.
3. A presente directiva não pode ter por efeito a regressão do nível de protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em relação à situação existente em cada Estado-membro à data da sua adopção.

## *Artigo 2º*

### **Definições**

Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida: toda a trabalhadora grávida que informe o empregador do seu estado, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais;
- b) Trabalhadora puérpera: toda a trabalhadora puérpera nos termos das legislações e/ou práticas nacionais que informe o empregador do seu estado, em conformidade com essas legislações e/ou práticas;
- c) Trabalhadora lactante: toda a trabalhadora lactante nos termos das legislações e/ou práticas nacionais que informe o empregador do seu estado, em conformidade com essas legislações e/ou práticas.

## **SECÇÃO II**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

## *Artigo 3º*

### **Directrizes**

1. A Comissão, em concertação com os Estados-membros e com a assistência do Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Protecção da Saúde no Local de Trabalho estabelecerá directrizes relativas à avaliação dos agentes químicos, físicos e biológicos, bem como dos processos industriais que comportem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras referidas no artigo 2º.

As directrizes referidas no primeiro parágrafo abrangerão igualmente os movimentos e posturas, a fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas e mentais ligadas à actividade das trabalhadoras referidas no artigo 2º.

2. As directrizes referidas no nº 1 têm por objectivo servir de orientação à avaliação prevista no nº 1 do artigo 4º.

Para o efeito, os Estados-membros darão a conhecer as referidas directrizes aos empregadores e às trabalhadoras e/ou aos seus representantes no respectivo Estado-membro.

#### *Artigo 4º*

##### **Avaliação e informação**

1. Para toda a actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, cuja lista não exaustiva consta do anexo I, a natureza, o grau e a duração da exposição, na empresa e/ou estabelecimento em causa, das trabalhadoras referidas no artigo 2º deverão ser avaliados pelo empregador, quer directamente quer por intermédio dos serviços de protecção e prevenção referidos no artigo 7º da Directiva 89/391/CEE, para que seja possível:

- apreciar todo e qualquer risco para a segurança e/ou a saúde, bem como as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, das trabalhadoras referidas no artigo 2º,
- determinar as medidas a tomar.

2. Sem prejuízo do artigo 10º da Directiva 89/391/CEE, na empresa e/ou no estabelecimento, as trabalhadoras referidas no artigo 2º e as que possam encontrar-se numa das situações referidas no artigo 2º e/ou os seus representantes serão informados dos resultados da avaliação referida no nº 1, bem como de todas as medidas relativas à segurança e à saúde no local de trabalho.

#### *Artigo 5º*

##### **Consequências dos resultados da avaliação**

1. Sem prejuízo do artigo 6º da Directiva 89/391/CEE, se os resultados da avaliação referida no nº 1 do artigo 4º revelarem riscos para a segurança ou a saúde ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação de uma trabalhadora, na acepção do artigo 2º, o empregador tomará as medidas necessárias para evitar a exposição dessa trabalhadora àqueles riscos, adaptando temporariamente as condições de trabalho e/ou do tempo de trabalho da trabalhadora em questão.

2. Se a adaptação das condições de trabalho e/ou do tempo de trabalho não for técnica e/ou objectivamente possível ou não constituir uma exigência aceitável, por razões devidamente justificadas, o empregador tomará as medidas necessárias para garantir uma mudança de posto de trabalho à trabalhadora em causa.

3. Caso a mudança de posto de trabalho não seja técnica e/ou objectivamente possível ou não constitua uma exigência aceitável, por razões devidamente justificadas, a trabalhadora em questão será dispensada do trabalho durante todo o período necessário à protecção da sua segurança ou saúde, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

4. O disposto no presente artigo aplica-se *mutatis mutandis* ao caso em que uma trabalhadora que exerça uma actividade proibida por força do artigo 6º fique grávida ou se torne lactante e do facto informe o seu empregador.

## *Artigo 6º*

### **Proibições de exposição**

Para além das disposições gerais relativas à protecção dos trabalhadores e designadamente as respeitantes aos valores-limite de exposição profissional:

1. As trabalhadoras grávidas, na acepção da alínea a) do artigo 2º, não poderão em caso algum ser obrigadas a exercer actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho referidos na secção A do anexo II, que ponham em perigo a segurança ou a saúde;
2. As trabalhadoras lactantes, na acepção da alínea a) do artigo 2º, não poderão em caso algum ser obrigadas a desempenhar actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho referidos na secção B do anexo II, que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

## *Artigo 7º*

### **Trabalho nocturno**

1. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que as trabalhadoras referidas no artigo 2º não sejam obrigadas a efectuar trabalhos nocturnos durante a gravidez e durante um período consecutivo ao parto, que será determinado pela autoridade nacional competente em matéria de segurança e saúde, sob reserva da apresentação de um atestado médico que confirme essa necessidade por razões de segurança ou saúde da trabalhadora em questão de acordo com as regras estabelecidas pelos Estados-membros.
2. As medidas referidas no nº 1 deverão, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais, incluir a possibilidade de:
  - a) Transferência para um trabalho diurno; ou
  - b) Dispensa de trabalho ou prolongamento da licença de maternidade sempre que essa transferência não seja técnica e/ou objectivamente possível ou não constitua uma exigência aceitável por razões devidamente justificadas.

## *Artigo 8º*

### **Licença de maternidade**

1. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que as trabalhadoras referidas no artigo 2º beneficiem de uma licença de maternidade de, pelo menos, 14 semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.
2. A licença de maternidade prevista no no.1 deve incluir uma licença de maternidade obrigatória de, pelo menos, duas semanas, repartidas antes e/ou depois do parto, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

## *Artigo 9º*

### **Dispensa de trabalho para exames pré-natais**

Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais, as trabalhadoras grávidas, na acepção da alínea a) do artigo 2º, beneficiem de uma dispensa de trabalho sem perda de remuneração para efectuarem exames pré-natais, caso esses exames tenham de ser efectuados durante o horário de trabalho.

## *Artigo 10º*

### **Proibição de despedimento**

A fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2º, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no nº 1 do artigo 8º, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.
2. Quando uma trabalhadora, na acepção do artigo 2º, for despedida durante o período referido no nº 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.
3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na acepção do artigo 2º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do nº 1.

## *Artigo 11º*

### **Direitos decorrentes do contrato de trabalho**

A fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2º, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos pelo presente artigo, prevê-se que:

1. Nos casos referidos nos artigos 5º, 6º, e 7º, os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras referidas no artigo 2º e a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada devem ficar assegurados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.
2. N.º caso referido no artigo 8º:
  - a) Devem ser garantidos os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras referidas no artigo 2º não referidos na alínea b) do presente ponto;
  - b) Devem ser garantidos a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadoras, na acepção do artigo 2º.

3. A prestação referida na alínea b) do ponto 2 é considerada adequada quando garanta um rendimento pelo menos equivalente ao que a trabalhadora em causa receberia no caso de uma suspensão da sua actividade por razões relacionadas com o seu estado de saúde, eventualmente dentro de um limite determinado pelas legislações nacionais.

4. Os Estados-membros dispõem da faculdade de submeter o direito à remuneração ou à prestação referida no ponto 1 e na alínea b) do ponto 2 à condição de a trabalhadora em questão preencher as condições de acesso ao direito a estas vantagens previstas nas legislações nacionais.

Estas condições não podem prever em caso algum períodos de trabalho superiores a 12 meses imediatamente anteriores à data prevista para o parto.

### *Artigo 12º*

#### **Defesa dos direitos**

Os Estados-membros introduzirão na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhador que se considere lesado pela não observância das obrigações decorrentes da presente directiva exerça os seus direitos por via judicial e/ou, consoante as legislações e/ou práticas nacionais, por recurso a outras instâncias competentes.

### *Artigo 13º*

#### **Alteração dos anexos**

1. As adaptações de carácter exclusivamente técnico a introduzir no anexo I em função do progresso técnico, da evolução de regulamentações ou especificações internacionais e dos conhecimentos no domínio abrangido pela presente directiva serão adoptadas de acordo com o procedimento previsto no artigo 17º da Directiva 89/391/CEE.

2. O anexo II só poderá ser alterado nos termos do procedimento previsto no artigo 118º-A do Tratado.

## *Artigo 14º*

### **Disposições finais**

1. Os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva o mais tardar dois anos após a adopção desta, ou garantirão que, o mais tardar dois anos após a adopção da presente directiva, os parceiros sociais instituem, por acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias para poderem, em qualquer momento, garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Ao adoptarem as disposições a que se refere o nº 1, os Estados-membros devem nelas incluir uma referência à presente directiva ou acompanhá-las dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades da referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

3. Os Estados-membros comunicarão à Comissão o texto das disposições essenciais de direito interno já adoptadas ou que venham a adoptar no domínio abrangido pela presente directiva.

4. Os Estados-membros apresentarão quinquenalmente à Comissão um relatório sobre a aplicação prática da presente directiva, assinalando os pontos de vista dos parceiros sociais.

Contudo, os Estados-membros apresentarão pela primeira vez um relatório à Comissão sobre a aplicação prática da presente directiva, assinalando os pontos de vista dos parceiros sociais, quatro anos após a adopção desta.

A Comissão informará desse relatório o Parlamento Europeu, o Conselho, o Comité Económico e Social e o Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Protecção da Saúde no Local de Trabalho.

5. A Comissão apresentará periodicamente ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social um relatório sobre a aplicação da presente directiva, tendo em conta o disposto nos nºs. 1, 2 e 3.

6. O Conselho reanalisará com base numa avaliação efectuada com base nos relatórios a que se refere o segundo parágrafo do nº 4 e, se necessário, numa proposta, a apresentar pela Comissão, o mais tardar cinco anos após a adopção da directiva.

## *Artigo 15º*

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito no Luxemburgo, em 19 de Outubro de 1992.

*Pelo Conselho*

*O Presidente  
D. CURRY*

## ANEXO I

### LISTA NÃO EXAUSTIVA DOS AGENTES, PROCESSOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO a que se refere o nº 1 do artigo 4º

#### A. Agentes

1. *Agentes físicos* quando considerados agentes que acarretem lesões fetais e/ou possam provocar o desprendimento da placenta, nomeadamente:

- a) Choques, vibrações mecânicas ou movimentos;
- b) Manuseamento de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares;
- c) Ruído;
- d) Radiações ionizantes<sup>(\*)</sup>;
- e) Radiações não ionizantes;
- f) Temperaturas extremas;
- g) Movimentos e posturas, deslocamentos – dentro e fora do estabelecimento –, fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas ligadas à actividade da trabalhadora, na acepção do artigo 2º.

#### 2. *Agentes biológicos*

Agentes biológicos dos grupos de risco 2 e 4 na acepção dos nos. 2 a 4 da alínea d) do artigo 2º da Directiva 90/679/CEE<sup>1</sup>, na medida em que é sabido que estes agentes, ou as medidas terapêuticas que implicam, fazem perigar a saúde das mulheres grávidas e da futura criança, e se ainda não constarem do anexo II.

#### 3. *Agentes químicos*

Os seguintes agentes químicos, na medida em que é sabido que fazem perigar a saúde das mulheres grávidas e da futura criança e se ainda não constarem do anexo II:

- a) Substâncias rotuladas R40, R45, R46 e R47 pela Directiva 67/548/CEE<sup>2</sup> se ainda não constarem do anexo II;
- b) Agentes químicos constantes do anexo I da Directiva 90/394/CEE<sup>3</sup>;

---

<sup>(\*)</sup> Ver Directiva 80/836/Euratom (JO L 246 de 17. 9. 1980, p. 1).

<sup>1</sup> JO L 374 de 31. 12. 1990, p. 1.

<sup>2</sup> JO L 196 de 16. 8. 1967, p. 1 Com a última redacção que lhe foi dada pela Directiva 90/517/CEE (JO L 287 de 19. 10. 1990, p. 37).

<sup>3</sup> JO L 196 de 26. 7. 1990, p. 1.

- c) Mercúrio e seus derivados;
- d) Medicamentos antimicrobianos;
- e) Monóxido de carbono;
- f) Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal.

### **B. Processos**

Os processos industriais enumerados no anexo I da Directiva 90/394/CEE.

### **C. Condições de trabalho**

Trabalhos mineiros subterrâneos.

## ANEXO II

### LISTA NÃO EXAUSTIVA DOS AGENTES E CONDIÇÕES DE TRABALHO A QUE SE REFERE O ARTIGO 6º

#### A. **Trabalhadores grávidas na aceção da alínea a) do artigo 2º**

##### 1. *Agentes*

###### a) Agentes físicos

Trabalho em atmosfera com sobrepressão elevada, por exemplo, recintos sob pressão, mergulho submarino.

###### b) Agentes biológicos

Os seguintes agentes biológicos:

- toxoplasma,
- vírus da rubéola,

salvo se existirem provas de que a trabalhadora grávida, pelo seu estado imunitário, se encontra suficientemente protegida contra esses agentes.

###### c) Agentes químicos

Chumbo e seus derivados, na medida em que esses agentes possam ser absorvidos pelo organismo humano.

##### 2. *Condições de trabalho*

Trabalhos mineiros subterrâneos.

#### B. **Mulheres lactantes na aceção da alínea c) do artigo 2.**

##### 1. *Agentes*

###### a) Agentes químicos

Chumbo e seus derivados, na medida em que esses agentes possam ser absorvidos pelo organismo humano.

##### 2. *Condições de trabalho*

Trabalhos mineiros subterrâneos.

## ANEXO 2

### **Questionário para efeitos do Relatório sobre a avaliação da Directiva do Conselho 92/85/CEE relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho**

#### **OBSERVAÇÕES PRELIMINARES**

Este questionário inclui 25 perguntas que remetem para os artigos da directiva do Conselho 92/85/CEE. Nos termos do disposto no segundo parágrafo do nº 4 do artigo 14º da Directiva, a aplicação prática das disposições da directiva, bem como os pontos de vista dos parceiros sociais, deverão ser explicitados nas respostas.

Sempre que as disposições da directiva tenham sido transpostas para a legislação ou aplicadas mediante convenção colectiva, queira indicar o artigo e o instrumento aplicáveis e instruir a resposta com uma cópia do texto da medida legislativa ou da convenção colectiva.

Queira indicar qual a categoria de trabalhadores abrangida pelas várias regulamentações nacionais ou pelas convenções colectivas que transpõem a directiva.

Se for caso disso, apresente respostas em separado para as trabalhadoras do sector público e privado.

Excepto menção em contrário, todas as referências no questionário remetem para a Directiva 92/85/CEE.

#### **ARTIGO 2º: PESSOAS PROTEGIDAS**

##### Alínea a) do artigo 2º:

Pergunta 1a: Para efeitos de aplicação da directiva, qual a definição de trabalhadora grávida no seu país ?

Pergunta 1b: Esta definição abrange trabalhadoras/pessoas:

- i) com contratos de duração determinada,
- ii) com contratos temporários,

##### Alínea b) do artigo 2º:

Pergunta 2: Nos termos da legislação e/ou práticas nacionais, como define trabalhadora puérpera ?

##### Alínea c) do artigo 2º:

Pergunta 3: Nos termos da legislação e/ou práticas nacionais, como define trabalhadora lactante ?

Alíneas a)-c) do artigo 2º:

Pergunta 4a: Para efeitos de aplicação da Directiva, a protecção no seu Estado-Membro depende do facto de a trabalhadora ter notificado o empregador sobre a gravidez ?

Pergunta 4b: Com que antecedência relativamente ao início da licença de maternidade deve a trabalhadora informar o empregador sobre a gravidez ?

Pergunta 4c: Quais as condições necessárias para que o empregador se considere informado sobre a gravidez para efeitos de aplicação da directiva em conformidade com a legislação e/ou as práticas nacionais ?

### **ARTIGOS 3º E 4º: AVALIAÇÃO DE AGENTES E PROCESSOS QUE COMPORTEM RISCOS**

Nº 1 do artigo 3º

Pergunta 5: Na expectativa de directrizes, em vias de elaboração pela Comissão com a assistência do Comité Consultivo para a Segurança, Higiene e Protecção da Saúde no Local de Trabalho, quais as orientações utilizadas no seu Estado-Membro com vista à avaliação dos riscos ?

Artigo 4º

Pergunta 6: No seu Estado-Membro, qual é a autoridade competente em matéria de inspecção no que diz respeito às obrigações dos empregadores, nomeadamente em matéria de avaliação dos riscos e adopção das medidas necessárias ? É a mesma autoridade nacional que vela por que as trabalhadoras susceptíveis de se encontrarem numa das situações enumeradas no artigo 2º ou os seus representantes sejam informados nos termos do disposto na directiva?

### **ARTIGOS 5º E 6º: CONSEQUÊNCIAS DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO E PROIBIÇÃO DE EXPOSIÇÃO**

Artigo 5º

Pergunta 7: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que, em caso de exposição a riscos para a segurança ou a saúde confirmados pela avaliação, as trabalhadoras na acepção do artigo 2º beneficiem das medidas previstas no artigo 5º: adaptação temporária das condições de trabalho e/ou do tempo de trabalho, mudança de posto de trabalho ou dispensa do trabalho durante todo o período necessário ?

## Artigo 6º

Pergunta 8: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para evitar que trabalhadoras grávidas ou lactantes executem funções em relação às quais a avaliação revelou um risco de exposição - em termos de saúde e segurança - aos agentes e condições de trabalho previstos nas secções A e B do Anexo II ?

## **ARTIGO 7º: TRABALHO NOCTURNO**

### Nº1 do artigo 7º:

Pergunta 9a:Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que as trabalhadoras na acepção do artigo 2º não sejam obrigadas a executar trabalho nocturno durante a gravidez ?

Pergunta 9b: A não execução de trabalho nocturno depende da apresentação de um atestado médico no seu Estado-Membro e, se for o caso, quais os requisitos e procedimentos aplicáveis à apresentação desse atestado médico ?

Pergunta 10a: Qual a autoridade nacional competente para determinar a duração do período subsequente ao parto, durante o qual as trabalhadoras na acepção do artigo 2º não são obrigadas a prestar trabalho nocturno ?

Pergunta 10b: No seu Estado-Membro, durante quanto tempo após o parto as trabalhadoras na acepção do artigo 2º não são obrigadas a prestar trabalho nocturno?

Pergunta 10c: Se o período referido na pergunta 10a supra for estabelecido consoante os casos individuais, qual o procedimento aplicável ?

### Nº 2 do artigo 7º:

Pergunta 11: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que as trabalhadoras na acepção do artigo 2º, que não são obrigadas a executar trabalho nocturno durante a gravidez, possam ser transferidas para um trabalho diurno ?

Pergunta 12: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que as trabalhadoras na acepção do artigo 2º ,que não são obrigadas a executar trabalho nocturno durante a gravidez, possam gozar de uma dispensa quando a transferência para um regime diurno não é viável ou não pode ser exigida dentro dos limites do razoável ?

**Nº 1 E Nº4 DO ARTIGO 11º : MANUTENÇÃO DOS DIREITOS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO EM RELAÇÃO COM OS PROCEDIMENTOS EXISTENTES NOS TERMOS DOS ARTIGOS 5º, 6º E 7º.**

Nº1 do artigo 11º:

Pergunta 13a: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que as trabalhadoras na aceção do artigo 2º , cujas condições de trabalho - em termos de local de trabalho, horário de trabalho, etc. - são adaptadas ao abrigo dos procedimentos previstos para dar execução aos artigos 5º - 7º, mantenham os direitos decorrentes do contrato de trabalho ?

Pergunta 13b: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que as trabalhadoras na aceção do artigo 2º, que beneficiam de uma licença ao abrigo do nº 3 do artigo 5º, mantenham os direitos decorrentes do contrato de trabalho?

Pergunta 13c: A que nível de remuneração/subsídio têm direito as trabalhadoras na aceção do artigo 2º, cujas condições de trabalho foram alteradas nas circunstâncias previstas nos artigos 5º - 7º, segundo a legislação e/ou as práticas nacionais ?

Pergunta 13d: A que nível de remuneração/subsídio tem direito uma trabalhadora na aceção do artigo 2º, que beneficia de uma licença por força do nº3 do artigo 5º, nos termos da legislação e/ou das práticas nacionais ?

Pergunta 13e: As trabalhadoras referidas nas perguntas 13a e 13b supra (i.e. em termos de antiguidade no emprego ou de aceitação do trabalho alternativo adequado) devem preencher determinadas condições para conservar os direitos associados ao trabalho, com excepção da remuneração ?

Nº 4 do artigo 11º:

Pergunta 14: No seu Estado-Membro, o direito à remuneração ou à prestação para as trabalhadoras referidas nas perguntas 13c e 13d supra depende da condição de a trabalhadora satisfazer eventuais critérios de elegibilidade ? Em caso de resposta afirmativa, quais são esses critérios?

**ARTIGO 8º E NºS 2-4 DO ARTIGO 11º: LICENÇA DE MATERNIDADE E DIREITOS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO**

Queira responder em separado em relação às trabalhadoras do sector público e privado.

Nº1 do artigo 8º:

Pergunta 15a: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que as trabalhadoras na aceção do artigo 2º tenham direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas ?

Pergunta 15b: Qual a duração da licença de maternidade no seu Estado-Membro ?

Pergunta 15c: Quando é que a licença de maternidade começa formalmente nos termos da legislação e/ou práticas nacionais do seu Estado-Membro ?

Pergunta 15d: Há um período fixo a que a licença de maternidade deve corresponder (i.e., em relação com a data presumível do parto)?

Pergunta 15e: O direito à licença de maternidade depende do respeito de determinados critérios de elegibilidade aplicáveis às trabalhadoras na aceção do artigo 2º?

Nº 2 do artigo 8º:

Pergunta 16a: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que a licença de maternidade consecutiva inclua um período mínimo obrigatório de licença de maternidade de 2 semanas ?

Pergunta 16b: Há exigências relativamente à data da licença de maternidade obrigatória (por exemplo, relativamente à data presumível do parto)?

Alínea a) do nº 2 do artigo 11º:

Pergunta 17a: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que as trabalhadoras que beneficiam da licença de maternidade na aceção do artigo 8º mantenham os direitos decorrentes do contrato de trabalho durante essa licença ?

Pergunta 17b: A trabalhadora em licença de maternidade tem o direito de cumular os seus direitos à pensão durante o período da licença de maternidade; em caso de resposta afirmativa, sob que condições ?

Alínea b) do nº 2 do artigo 11º:

Pergunta 18a: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que as trabalhadoras que se encontram em licença de maternidade na aceção do artigo 8º mantenham o direito a remuneração e/ou a um subsídio adequado?

Pergunta 18b: Qual o nível de salário auferido por uma trabalhadora durante a licença de maternidade ?

Pergunta 18c: A remuneração varia consoante diferentes categorias de trabalhadoras e diferentes períodos da licença de maternidade ? (Em caso de

resposta afirmativa, queira descrever o sistema de remuneração durante a licença de maternidade aplicável no seu Estado-Membro.)

Nº 3 do artigo 11º:

Pergunta 19: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir um rendimento pelo menos equivalente ao que a trabalhadora em causa receberia no caso de uma suspensão da sua actividade por razões relacionadas com o seu estado de saúde ? (Caso sejam aplicáveis níveis diferentes de remuneração a categorias diferentes de trabalhadoras, queira discriminar as várias categorias.)

Nº 4 do artigo 11º:

Pergunta 20: No seu Estado-Membro, o direito a remuneração ou subsídio por parte das trabalhadoras em licença de maternidade na acepção do artigo 8º depende de eventuais critérios de elegibilidade ? Em caso de resposta afirmativa, quais são esses critérios?

**ARTIGO 9º DISPENSA DE TRABALHO PARA EXAMES PRÉ-NATAIS**

Pergunta 21: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para garantir que as trabalhadoras na acepção da alínea a) do artigo 2º beneficiem de uma dispensa de trabalho sem perda de remuneração para efectuarem exames pré-natais, caso esses exames tenham de ser efectuados durante o horário de trabalho ?

## **ARTIGO 10º PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTO**

### Nº 1 do artigo 10º:

Pergunta 22a: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para proibir que as trabalhadoras na acepção do artigo 2º sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no nº 1 do artigo 8º?

Pergunta 22b: Em que circunstâncias, se existentes, a legislação e/ou práticas nacionais permitem ao empregador despedir uma trabalhadora durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no nº 1 do artigo 8º?

Pergunta 22c: Qual a autoridade nacional competente para dar o seu acordo por forma a que esse despedimento seja legal?

Pergunta 22d: Qual o procedimento aplicável no seu Estado-Membro para que o empregador obtenha o acordo da autoridade competente?

### Nº 2 do artigo 10º:

Pergunta 23: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para obrigar um empregador que despede uma trabalhadora durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no nº 1 do artigo 8º a justificar devidamente o despedimento por escrito?

### Nº 3 do artigo 10º:

Pergunta 24: Quais as medidas legislativas e/ou práticas nacionais para proteger as trabalhadoras contra as consequências de um despedimento ilegal por força do nº1 do artigo 10º?

## **ARTIGO 12º DEFESA DOS DIREITOS**

Pergunta 25a: Quais os métodos de protecção jurídica a que as trabalhadoras na acepção do artigo 2º podem recorrer no seu Estado-Membro, se se considerarem lesadas pela não observância das obrigações decorrentes da directiva?

Pergunta 25b: Se as trabalhadoras na acepção do artigo 2º puderem recorrer a outras autoridades competentes para além dos tribunais nacionais, queira indicar essas autoridades.

Pergunta 25c: A competência de outra autoridade exclui o acesso a um tribunal nacional para o mesmo processo?

Pergunta 25d: Que outros tipos de mecanismos de aplicação jurídica existem no seu Estado-Membro no domínio contemplado pela directiva?

## ANEXO 3

### **DISPOSIÇÕES NACIONAIS TRANSMITIDAS PELOS ESTADOS-MEMBROS RELATIVAS A: Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do nº1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE)**

#### **BÉLGICA**

Loi du 16/03/1971 modifiée par la Loi du 03/04/1995 et l'arrêté royal du 02/05/1995,  
Moniteur belge

#### **DINAMARCA**

Bekendtgørelse nr. 497 af 29/6/1998 af Lov om arbejdsmiljø.

Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 439 af 1/10/1997 om virksomhedernes sikkerheds-  
og sundhedsarbejde.

Bekendtgørelse nr. 686 af 11/10/1990 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med  
hensyn til beskæftigelse og barselor lov m.v. Arbejdsmin. 1. kt. j.nr. 1440.24. Lovtidende  
A 1990 hæfte nr. 113 udgivet den 23/10/1990 s. 2461. ALOV

Lov nr. 412 af 01/06/1994 om ændring af lov om ligevehandling af mænd og kvinder med  
hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin., j.nr. 92-5232-1. Lovtidende A  
1994 hæfte nr. 84 udgivet den 02/06/1994 s. 1959. ALOV

Lov nr. 852 af 20/12/1989 om dagpenge ved sygdom eller fødsel.  
Socialmin.1.kt.j.nr. 1600-26. Lovtidende A hæfte 124 udgivet den 21/12/1989 s. 3254.  
RLOV.

Lov nr. 447 af 01/06/1994 om ændring af lov om dagpendge ved sygdom eller fødsel.  
Socialmin., j.nr. 5210-42. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 85 udgivet den 02/06/1994  
s. 2094. RLOV

Bekendtgørelse nr. 127 af 06/03/1996 om arbejdets udførelse m.v. på havanlæg.  
Energistyrelsen, j.nr. 4012-0014. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 32 udgivet den 15/03/1996  
s. 1211. MBEK

Lov nr. 292 af 10/06/1981 om visse havanlæg. Energimin.j.nr. 130 22-81. Folketingstid.  
1980-81 : 7936, 8806, 12109, 12523; A: 4421; C:741. Lovtidende A hæfte 39 udgivet  
den 19/06/1981 s. 754

Bekendtgørelse nr. 711 af 16/11/1987 om sikkerhed m.v. på havanlæg. Energimin.  
4612-1. Lovtidende A hæfte 97 udgivet den 24/11/1987 s. 2644

Bekendtgørelse nr. 825 af 20/09/1994 om gravide søfarendes ret til fratreden og fri hjemrejse. Industri- og Samordningsmin., Søfartsstyrelsen, Arbejds miljøkontoret, j.nr. 4101-23. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 155 udgivet den 30/09/1994 s. 4748. TBEK

Trafikministeriets bekendtgørelse nr. 162 af 07/03/1994 af lov om luftfart. Trafikmin., j.nr. 1994-201-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 35 udgivet den 18/03/1994 s. 697. OLOV

Lov nr. 1226 af 27/12/1996 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin., kontantydelseskontoret, j.nr. 5210-105. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 200 udgivet den 28/12/1996 s. 7235. RLOV

Bekendtgørelse nr. 549 af 23/06/1994 af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin. 1.2.kt.,j.nr. 5210-48. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 102 udgivet den 01/07/1994 s. 2855. RLOV

Bekendtgørelse nr. 875 af 17/10/1994 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 94-5239-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 168 udgivet den 28/10/1994 s. 5091. ALOV

Teknisk forskrift om arbejdets udførelse om bord i skibe. Søfartsstyrelsens tekniske forskrift nr. 3 af 07/04/1995. Arbejds miljøkontoret,j.nr. 4101-11

Vurdering af sikkerheds- og sunhedsforholdene på arbejdspladsen (arbejdspladsvurdering). At-anvisning Nr. 4.0.0.1 August 1994

Gravide og ammendes arbejdsmiljø. At-anvisning Nr. 4.0.0.2 Oktober 1996

Bestemmelser om helbredskrav. Statens Luftfartvæsen. Bestemmelser for civil luftfart. BL 6-05. Udgave 3 af 30/07/1990

Bekendtgørelse nr. 191 af 23/05/1975 vedrørende luftfartscertifikater. Min. f. off. arb. j.nr. G. 22-10-25. Lovtidende A 1975 hæfte nr. 20 udgivet den 31/05/1975

Højesteretsdomme af 15/03/1993 i sag 314/1991 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening

Bekendtgørelse nr. 766 af 19/09/1995 af Sømandsloven. Erhvervsmin. Søfartsstyrelsen, j.nr. 4101-27. Lovtidende A hæfte 145 udgivet den 29/09/1995 s.4125. TLOV.

Bekendtgørelse nr. 594 af 26/06/1996 af Lov om skibes sikkerhed. Erhvervsmin., Søfartsstyrelsen, j.nr. 5000-2. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 106 udgivet den 05/07/1996 s. 3461. TLOV

Bekendtgørelse nr. 172 af 13/03/1990 om dagpenge til søfarende ved sygdom eller fødsel. Socialmin.1.kt.j.nr. 1600-30. Lovtidende A 1990 hæfte nr. 26 udgivet den 23/03/1990 s. 565. RBEK

## **ALEMANHA**

Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 20/12/1996, Bundesgesetzblatt Teil I vom 30/01/1996 Seite 2110

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV) vom 15/04/1997, Bundesgesetzblatt Teil I vom 18/04/1997 Seite 782

## **GRÉCIA**

Loi numéro 1483/1984

Loi numéro 1414/1984

Décret présidentiel numéro 176/97 du 02/07/1997, FEK A numéro 150 du 15/07/1997  
Page 6283

## **ESPAÑA**

Orden de 09/03/1971, Boletín Oficial del Estado de 16/03/1971

Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980

Ley número 3/89 de 03/03/1989, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, Boletín Oficial del Estado número 57 de 08/03/1989 Página 6504 (Marginal 5272)

Decreto Ley número 2065/74 de 30/03/1974, Boletín Oficial del Estado de 22/07/1974

Ley número 8/88 de 07/04/1988, sobre infracciones y sanciones en el Orden social, Boletín Oficial del Estado número 91 de 15/04/1988 Página 11427

Real decreto legislativo número 521/90 de 27/04/1990, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 105 de 02/05/1990 Página 11800 (Marginal 9915)

Ley número 31/95 de 08/11/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado número 269 de 10/11/1995 Página 32590 (Marginal 24292)

Real decreto legislativo número 1/95 de 24/03/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)

Ley número 42/94 de 30/12/1994, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1994 Página 273 (Marginal 28968)

Real decreto legislativo número 2/95 de 07/04/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 86 de 11/04/1995 Página 10695 (Marginal 8758)

## **FRANCA**

Décret no 96-364 du 30 avril 1996 relatif à la protection des travailleuses enceintes ou allaitant contre les risques résultant de leur exposition à des agents chimiques, biologiques

et physiques et modifiant notamment le code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat), Journal Officiel du 02/05/1996 Page 6613

## **IRLANDA**

The Safety, Health and Welfare at Work (Pregnant Employees etc) Regulations, 1994

Statutory Instruments number 446 of 1994

The Maternity Protection Act, 1994

The Maternity Protection Act, 1994 (Commencement) Order, 1995, Statutory Instruments number 16 of 1995

The Maternity Protection (Disputes and Appeals) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 17 of 1995

The Maternity Protection (Time off for Ante-Natal and Post-Natal Care) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 18 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Certification) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 19 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Remuneration) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 20 of 1995

European Communities (Social Welfare) Regulations, 1994, Statutory Instruments number 312 of 1994

The Social Welfare (Health and Safety Benefit) Regulations, 1994, Statutory Instruments number 313 of 1994

The Social Welfare Regulations, 1995, Statutory Instruments number 25 of 1995

The Social Welfare (Consolidated Payments Provisions) (Amendment) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 26 of 1995

## **ITÁLIA**

Legge del 30/12/1971 n. 1204, tutela delle lavoratrici madri, Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 18/01/1972 n. 14 pag. 412

Decreto del Presidente della Repubblica del 25/11/1976 n. 1026, regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri, Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 16/03/1977 n. 72

Decreto legislativo del 25/11/1996 n. 645, recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 21/12/1996 n. 299 pag. 17

## **LUXEMBURGO**

Loi portant modification A) de la loi du 03/07/1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 02/05/1974, B) de l'article 25 du code des assurances sociales du 07/07/1998, Mémorial A Page 1066

## **PAÍSES BAIXOS**

Ziektewet

Besluit zwangere werkneemsters van 2. Mei 1994

Arbeidsomstandighedenwet

Loodbesluit, new article 14a

Arbeidstijdenwet

Burgerlijk Wetboek

## **ÁUSTRIA**

Gesetz vom 15/12/1994 , mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert und das EWR-Recht angepaßt wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 21/1995

Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 221, idF BGBl. Nr. 434/1995

Landarbeitsgesetz 1984, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 287/1984, idF BGBl. Nr. 514/1994

Kundmachung des Reichsstatthalters in Österreich, wodurch die Beordnung zur Einführung von Arbeitszeitvorschriften im Lande Österreich vom 7. Februar 1939 bekanntgemacht wird (Arbeitszeitordnung), Reichsgesetzblatt Nr. 231/1939

Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 25. Juli 1973 über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer bei Arbeiten in Druckluft sowie bei Taucherarbeiten (Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 501/1973, idF BGBl. 450/1994

Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz - AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 459/1993, idF BGBl. Nr. 450/1994

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr. 189/1955, idF BGBl. Nr. 895/1995

Liste der Berufskrankheiten, Anlage 1 zum ASVG

Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 104/1985, idF BGBl. Nr. 133/1995

Gesetz vom 07/11/1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 9/1992, ausgegeben am 29/01/1992

Gesetz, mit dem die Vertragsbedienstetenordnung 1995 geändert wird (2. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 32/1996

Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 geändert wird (2. Novelle zur Dienstordnung 1994), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 33/1996, ausgegeben am 24/07/1996

Gesetz vom 22/04/1997 mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 73/1997 herausgegeben am 04/08/1997

Gesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamtenengesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996, ausgegeben und versendet am 15/05/1996

## **PORTUGAL**

Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade), Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754

Decreto-Lei n.º 333/95 de 23/12/1995. Altera o regime de protecção social dos beneficiários do regime geral da segurança social, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8076

Decreto-Lei n.º 332/95 de 23/12/1995. Altera o regime jurídico do contrato individual de trabalho, incluindo o trabalho rural e o serviço doméstico, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074

Portaria n.º 229/96 de 26/06/1996. Fixa os agentes processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres gávidas, puérperas e lactantes, Diário da República I Série B n.º 146 de 26/06/1996 Página 1622

## **FINLÂNDIA**

Työsopimuslaki (320/70) 30/04/1970, muutokset (824/94) 16/09/1994

Merimieslaki (423/78) 07/06/1978

## **SUÉCIA**

Arbetsmiljölagen, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160, ändring SFS 1994:579

Arbetsmiljöförordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166, ändring SFS 1994:580

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifterna om gravida och ammande arbetstagare, Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1994:32

Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584

Förordning med instruktion för Arbetskyddsverket, Svensk författningssamling (SFS) 1988:730

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:57

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:34

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1992:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1986:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1995:1

Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962:381

Lag om anställningsskydd, Svensk författningssamling (SFS) 1982:80

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om bergarbete samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1997:3

## **REINO UNIDO**

The Protection of Pregnant Workers Regulations 1996, Legal Notice N° 12 of 1996, Gibraltar Gazette N° 2,894 of 25/01/1996

Maternity (Compulsory Leave) Regulations 1994

Employment Rights Act 1996

Social Security Contributions and Benefits Act 1992

Social Security Act 1989

Management of Health and Safety at Work (Amendment) Regulations 1994