

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Ofício nº: **304/22**

Data: 25/07/2022

À Exma.
Comissão Parlamentar de Trabalho,
Segurança Social e Inclusão

Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

10CTSSI@ar.parlamento.pt

Assunto: Projecto de Lei nº 174/XV/1ª (PAN)
Prevê o regime de faltas por dores menstruais, alterando o Código do Trabalho
(Separata nº 16, DAR, de 25 de junho de 2022)

Exmos. Senhores,

O presente Projecto de Lei pretende criar um novo tipo de falta justificada motivada pela impossibilidade de prestar trabalho devido a dores menstruais incapacitantes.

Este motivo de falta não é propriamente uma novidade em Portugal, tendo sido bastante comum a sua previsão em cláusulas de muitos instrumentos de regulamentação colectiva que foram, entretanto, revogadas quando o Código do Trabalho, em 2003, passou a prever a imperatividade do regime legal de faltas.

Por outro lado, há quem considere que a previsão deste específico tipo de falta, que é por natureza exclusivo das mulheres, pode por essa razão assumir carácter discriminatório.

Sem pôr em causa os problemas que o facto de sofrerem de dores menstruais incapacitantes colocam às mulheres trabalhadoras que se sentem por isso temporariamente incapazes para o trabalho, parece-nos justo que nos interroguemos se este problema não se coloca também às mulheres, e já agora aos homens, que sofrem de outros problemas clínicos igualmente temporariamente incapacitantes, por exemplo enxaquecas, fibromialgia ou dores neuropáticas. Todas estas afecções provocam dores temporariamente incapacitantes e têm em comum com as dores menstruais, para além do facto de afectarem maioritariamente (embora não exclusivamente) as mulheres, o serem geralmente dores incompreendidas e desvalorizadas.

Será, então, lógico que pensemos em criar um tipo de falta específico para cada um destes problemas, como se pretende fazer para as dores menstruais incapacitantes, ou não será mais racional, e menos estigmatizante para as mulheres trabalhadoras, recorrer em todas estas situações ao tipo de falta já existente e que é susceptível de cobrir todas estas situações, nomeadamente a motivada pela impossibilidade de prestar trabalho devido a doença?

Pode obviamente alegar-se que a menstruação não é uma doença e não deve por isso classificar-se como tal. É um facto: a menstruação não é uma doença, mas a dismenorreia (as dores menstruais) pode ser considerada como tal. Na realidade, embora seja comum sentir algum desconforto, não é normal sofrer de dores menstruais incapacitantes, sendo que regra geral estas decorrem da existência de outras doenças, como a endometriose.

Por outro lado, a necessidade de justificar a falta motivada por dores menstruais mediante a apresentação de declaração hospitalar ou de centro de saúde ou atestado médico significa que a trabalhadora que sofra de dores menstruais incapacitantes e necessite de usar deste direito terá que deslocar-se mensalmente a um estabelecimento de saúde, com todo o incómodo e gasto de tempo que isso implica, quando normalmente não o faria.

Acresce que, neste caso específico, o motivo da ausência ao trabalho será sempre do conhecimento geral, o que algumas mulheres poderão considerar como violador da sua privacidade, impedindo-as de gozar deste direito.

Pelo contrário, se o motivo invocado for doença em geral, também terá de apresentar a mesma justificação, mas a mulher pode salvaguardar a sua intimidade e não terá que revelar qual a doença que motivou a ausência ao trabalho, uma vez que essa informação está sujeita a sigilo médico.

Neste contexto, e embora o SITAVA valore positivamente os motivos subjacentes a este Projecto de Lei, consideramos que a situação tem que ser mais maduramente ponderada e discutida, antes de se partir para a consagração de um direito que, a prazo, tanto pode revelar-se como um benefício para as mulheres que sofrem deste específico problema, como revelar-se mais um motivo de discriminação das mulheres no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário-geral

Paulo A. C. DUARTE

Paulo A. C. Duarte