

Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativas ao princípio da igualdade de género

Convenção da OIT Nº 100 - Igualdade de remuneração.	Convenção da OIT Nº 111 - Não-discriminação no trabalho e no emprego.
Convenção da OIT Nº 156 - Trabalhadores/as com responsabilidades familiares.	Convenção da OIT Nº 183 - Protecção da maternidade.

Directivas europeias mais relevantes na aplicação do princípio de igualdade de género

Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos.	Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 09 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
Directiva 79/7/CEE do Conselho relativa à igualdade de tratamento em matéria de segurança social.	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.
Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.	Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE.
Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.	Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento em domínios ligados ao emprego.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia 2010

Artº 23 sobre a Igualdade entre homens e mulheres

Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

Artº 33 sobre a vida familiar e profissional

É assegurada a protecção da família nos planos jurídico, económico e social.

A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a protecção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho.

Igualdade de Género

TVC Têxteis, Vestuário e Calçado



Direitos de Maternidade e Paternidade



Portugal - Malta - Turquia

Parceria



Co-financiado por :
União Europeia



Portugal

A Constituição da República Portuguesa consagra, nos seus princípios, como tarefa fundamental do Estado, a promoção da igualdade entre homens e mulheres (alínea f – Artº 9 e Artº 13); os Direitos dos Trabalhadores (Artº 59 –alíneas b) e c) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas.

DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE

LICENÇA EM SITUAÇÃO DE RISCO

Licença em situação de risco clínico, por o tempo prescrito pelo médico, sem prejuízo da licença parental inicial (Artº 37 do CT—Código do Trabalho).

A mulher tem direito a uma licença com a duração entre 14 e 30 dias por interrupção da gravidez (aborto), apresentando atestado médico (Artº38 do CT).

LICENÇA PARENTAL - MODALIDADES

Inicial (Artº 40 do CT): a mãe e o pai têm direito por nascimento de filho, a **licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos**. Se cada um dos progenitores gozar em exclusivo 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos esta licença prolonga-se por mais 30 dias. Em caso de gémeos têm direito a mais 30 dias por cada um.

Exclusiva da mãe (Artº 41 do CT): a mãe tem de gozar obrigatoriamente **6 semanas** a seguir ao parto podendo gozar até **30 dias** antes do parto, mediante atestado médico.

Exclusiva do pai (Artº 43 do CT): o pai tem direito a 10 dias úteis obrigatórios, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguidos ao nascimento do filho, cinco dos quais a serem gozados imediatamente a seguir ao nascimento. Após o gozo desta licença o pai tem ainda direito a **mais 10 dias úteis de licença**, seguidos ou interpolados, **desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença inicial** por parte da mãe. Em caso de gémeos têm direito a mais dois dias por cada gémeo.

PROTECÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO

Artº 63 do CT: O despedimento da trabalhadora grávida, puerpera ou lactante ou de trabalhador em caso de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE) se não considera-se despedimento sem justa causa. No caso de despedimento colectivo, os critérios que servirão de base à selecção dos/das trabalhadores/as a despedir devem ser objectivos e não podem conter qualquer tipo de discriminação, quer directa, quer indirecta.

CADUCIDADE DO CONTRATO A TERMO

Caducidade do contrato a termo da trabalhadora grávida puerpera ou lactante (Artº 144 – n.ºs 3 e 5 do CT): O empregador tem de comunicar, no prazo de 5 dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), à Comissão de Trabalhadores e à Associação Sindical (se a trabalhadora for filiada) o motivo da não renovação do contrato a termo.

Malta

PROTEÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO

Não é permitido à entidade empregadora despedir uma trabalhadora grávida, uma trabalhadora que tenha recentemente dado à luz ou uma trabalhadora que esteja a amamentar, a partir da data em que essa trabalhadora informe a sua entidade empregadora, por meio de um atestado emitido por um médico habilitado ou parteira, da sua gravidez até ao final da sua licença de maternidade, ou durante qualquer período de licença de maternidade especial, devido ao seu estado ou por beneficiar ou pretender beneficiar de quaisquer direitos legais.

Uma mulher tem o direito de regressar para o mesmo cargo, a mesma função e o mesmo vencimento após a licença de maternidade ou, caso isto já não seja possível por um motivo válido, para um trabalho equivalente ou semelhante, que seja compatível com o seu contrato de trabalho original.

CADUCIDADE DE CONTRATO A TERMO CERTO

Regulamentado pela Legislação derivada 452.91 do Regulamento de protecção da maternidade – Relação laboral

Quando uma trabalhadora está de licença de maternidade ou de licença de maternidade especial, considerar-se-á que a trabalhadora esteve ao trabalho da entidade empregadora e durante uma ausência deste tipo terá direito a todos os direitos e garantias que possam verificar-se para outros trabalhadores da mesma classe ou categoria de trabalho no mesmo local de trabalho, incluindo o direito de candidatura a oportunidades de promoção no seu local de trabalho e, aquando do regresso ao posto de trabalho, terá direito a regressar ao mesmo trabalho ou, caso isto já não seja possível por um motivo válido, a um trabalho equivalente ou semelhante que seja compatível com o seu contrato de trabalho original.

LICENÇA E AUSÊNCIAS

Regulamentada pela Ordem de regulamentação de vencimento – WRO – e pela advertência jurídica 439 de 2003 - Regulamento de protecção da maternidade – Relação laboral

Uma trabalhadora tem direito a tempo de dispensa sem perda de vencimento ou de qualquer outra garantia, para comparecer a exames pré-natais, caso esses exames tenham de ser realizados durante o seu horário de trabalho.

A entidade empregadora está obrigada por lei a conceder a cada trabalhador um total mínimo de 15 horas remuneradas por ano como tempo de dispensa por motivos familiares urgentes. Estas horas serão deduzidas ao direito de licença anual do trabalhador. Este tipo de licença urgente tem de estar relacionada com casos de doença ou acidente com membros da família imediata do trabalhador (este direito é regulamentado pelo apenso 296 de 2003 - Regulamento de licença familiar urgente).

Regulamentado pelo apenso 296 de 2003 - Regulamento de licença familiar urgente

A entidade empregadora está obrigada por lei a conceder a cada trabalhador um total mínimo de 15 horas com vencimento por ano como tempo de dispensa por motivos familiares urgentes. Estas horas serão deduzidas ao direito de licença anual do trabalhador. Essa licença urgente tem de estar relacionada com casos de doença ou acidente de membros da família imediata do trabalhador.

Em Malta, a Lei relativa à **Igualdade entre Homens e Mulheres** - Capítulo 456 assegura a aplicação de igualdade entre os géneros. Na introdução desta Lei, constante no artigo 2.º, ponto 3, lê-se: Para os efeitos do n.º 1, discriminação baseada no género ou motivada por responsabilidades familiares é: a) dar um tratamento menos favorável, direta ou indiretamente, a homens e mulheres com base no género ou devido a responsabilidades familiares; b) tratar as mulheres de forma menos favorável por motivos de gravidez ou parto, real ou possível; c) tratar os homens e as mulheres de forma menos favorável com base no facto de terem filhos, responsabilidades familiares ou por qualquer outro motivo relacionado com o género; d) qualquer tratamento baseado em disposição, critério ou prática que coloque em desvantagem uma parte substancialmente superior de membros de um género, exceto caso essa disposição, critério ou prática sejam apropriados e necessários e possam ser justificados por fatores objetivos.

DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE

LICENÇA EM SITUAÇÃO DE RISCO

Regulamentada pela Ordem de regulamentação de vencimento – WRO – e pela advertência jurídica 439 de 2003 - Regulamento de protecção da maternidade – Relação laboral

A trabalhadora grávida tem direito a licença de maternidade. No caso de uma trabalhadora que esteja grávida, a amamentar ou tenha dado à luz recentemente e que possa estar exposta a riscos no trabalho que possam pôr em risco a sua saúde e segurança e/ou a gravidez/o bebé, essa trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade especial, desde que o risco exista.

LICENÇA PARENTAL - MODALIDADES

Regulamentada pela Ordem de regulamentação de vencimento – WRO – e pela advertência jurídica 439 de 2003 - Regulamento de protecção da maternidade – Relação laboral

Uma trabalhadora grávida pode recorrer a licença de maternidade por um período ininterrupto de 14 semanas, com vencimento na íntegra. Desde 2012, o direito a licença de maternidade foi alargado para 16 semanas e desde 2013 foi alargado para 18 semanas. No entanto, caso a trabalhadora decida beneficiar de uma licença de maternidade adicional para além das 14 semanas, a entidade empregadora não será obrigada a pagar qualquer vencimento por essas semanas de licença de maternidade que extrapolem as 14 semanas supramencionadas.

Regulamentado pela advertência jurídica 432 de 2007 - Regulamento de direito a licença especial mínimo

Todos os trabalhadores têm direito a licença de parto com vencimento integral por ocasião do nascimento de um bebé, dado à luz pela sua esposa. O direito poderá variar dependendo do WRO (Wage Regulation Order - Ordem de Regulamentação de Vencimento) aplicável. Os trabalhadores em atividades de trabalho que não sejam regulamentadas por qualquer WRO têm direito a um dia útil de licença de parto. O direito à licença de parto está associado ao nascimento de um bebé e, portanto, em caso de gémeos o direito é duplo.

Regulamentado pelo Regulamento de licença de parentalidade - Legislação derivada 452.78 - e pelo Regulamento de direito a licença especial mínimo - Legislação derivada 452.101

Os pais têm direito a 1 dia pago de licença de parto e a licença de parentalidade não remunerada de até 4 meses (gozáveis em períodos de um mês de cada vez) até que a criança perfaça 8 anos de idade.

DISPENSAS E FALTAS

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a dispensa da prestação de trabalho desde que não seja garantida a protecção da sua segurança e saúde no trabalho (Artº 62 do CT).

A trabalhadora grávida tem direito à dispensa para consulta pré natal e sessões de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, desde que a consulta ou sessão não possam ocorrer fora do horário de trabalho. O pai tem direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a mulher às consultas pré-natais (Artº 46 do CT).

A trabalhadora tem direito a dispensa diária para amamentação ou aleitação por dois períodos distintos de 1 Hora cada (mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro) por dia de trabalho enquanto a mãe amamentar. Para aleitação aplica-se o mesmo regime anterior mas, poderá ser gozado pela mãe ou o pai, e até à criança completar 1 ano de idade (Artº 47 do CT).

O/a trabalhador/a tem direito até 30 dias por ano para assistência inadiável em caso de doença a filho/a menor de 12 anos (Artº 49 do CT). Estas faltas podem ser partilhadas pelos trabalhadores avós (Artº 50 do CT).

O/a trabalhador/a tem direito a requerer a prestação de trabalho em regime de tempo parcial e de flexibilidade de horário. (Artº 55 e 56 do CT): O requerimento deve ser apresentado, por escrito, ao empregador, com antecedência de 30 dias. O/a trabalhador/a podem, ainda, requerer esta prestação para acompanhamento de: filhos, adoptantes ou adoptados a seu cargo menores de 12 anos; com deficiência ou doença crónica, desde que façam parte do agregado familiar das/dos trabalhadores.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com filhos de idade inferior a 12 meses tem direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar e ou com horário em regime de adaptabilidade. Esta dispensa é extensível ao pai quando o horário de trabalho implique com a regularidade da aleitação.

A trabalhadora tem direito a dispensa de prestação de trabalho em período nocturno (entre as 20 H de um dia e as 7 H do dia seguinte—Artº 60 do CT) durante 112 dias, antes e depois do parto, dos quais metade antes da data presumível para o parto. Sempre que possível, às trabalhadoras que foram dispensadas do trabalho nocturno, ser-lhes-á atribuído um horário diurno. Se não for possível estão dispensadas da prestação de trabalho, segundo atestado médico.

Uma vez que a Constituição Turca reconhece igualdade de direito e de oportunidades a todos os cidadãos, a Lei laboral 4857 formula os direitos e liberdades básicos e concretos dos trabalhadores do sexo masculino e feminino. O artigo 74º da Lei laboral 4857 menciona que a trabalhadora tem 16 semanas de dispensa por motivos de maternidade, 8 semanas antes do parto e 8 semanas após o parto. De acordo com a "igualdade de oportunidades" do artigo 5º da Lei Laboral, 4857, os trabalhadores não podem ser discriminados de acordo com o género e gravidez

DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE

LICENÇA EM SITUAÇÃO DE RISCO

Regulamentado pelo artigo 74º da Lei laboral 4857. Se a trabalhadora receber um atestado de médico habilitado, poderá ter autorização para trabalhar até 3 semanas antes do parto. As semanas remanescentes serão acrescentadas ao tempo de dispensa após o parto.

LICENÇA PARENTAL - MODALIDADES

Regulamentado pelo artigo 74º da Lei laboral 4857.

A trabalhadora tem direito a 16 semanas de dispensa devido à maternidade, 8 semanas antes do parto e 8 semanas após o parto.

Se a trabalhadora receber um atestado médico habilitado, poderá ter autorização para trabalhar até 3 semanas antes do parto. As semanas remanescentes serão acrescentadas ao tempo de dispensa após o parto.

Se a trabalhadora der à luz antes do tempo normal, as semanas remanescentes também serão adicionadas ao pós-parto.

Se uma trabalhadora der à luz mais do que um bebé, serão adicionadas duas semanas às 8 semanas de dispensa após o parto.

As trabalhadoras têm o direito de alargar a sua licença até 6 meses sem vencimento.

De acordo com a Lei Laboral, os trabalhadores não têm direitos paternais que lhes permitam usufruir de licença paga.

Nas convenções coletivas de trabalho assinadas com os sindicatos, poderá haver artigos que reflitam também os direitos de paternidade. Na maioria dos casos, isto inclui 2 a 4 dias de licença paga.

PROTEÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO

De acordo com o Artigo 5º da Lei Laboral, 4656— "igualdade de oportunidades", os trabalhadores não podem ser discriminados de acordo com o género e/ou situação de gravidez.

Se um trabalhador for despedido devido a discriminação de género e/ou situação de gravidez, o trabalhador tem o direito de receber uma compensação igual à soma do salário de quatro meses

LICENÇA E AUSÊNCIAS

As trabalhadoras têm o direito de amamentar os seus bebés durante 1,5 horas por dia, até 1 ano após o parto.

A trabalhadora pode também preferir acumular estas horas e receber um dia de dispensa por semana.

As trabalhadoras grávidas ou as trabalhadoras que estejam a amamentar os seus bebés não podem trabalhar mais de 7,5 horas por dia.