

AGIR PARA A IGUALDADE

Intervir para a igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida

Guia de Direitos

Igualdade entre Mulheres
e Homens, Maternidade
e Paternidade

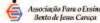
Projecto co-financiado por:



Intervir para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e na Vida
Guia de Direitos
- Igualdade entre Mulheres e Homens, Maternidade e Paternidade

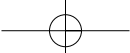
Autora: Helena Carrilho
Tel.: 21 323 6500 – Fax: 21 323 6695
E-mail: cgtp@cgtp.pt
Produção: Formiga Amarela, Textos e Imagens
Paginação: Full Design
Setembro/2006

Parceria de Desenvolvimento:



Índice

Introdução	5
A. Direito à igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego ...	7
Direito à não discriminação e à igualdade	8
Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	9
Igualdade na carreira profissional	10
Igualdade na categoria profissional	11
Igualdade na formação profissional	12
Igualdade na retribuição	13
B. Direitos inerentes à protecção da maternidade e da paternidade	15
Direito à informação relativo ao empregador e ao trabalhador	16
Direitos relativos às consultas pré-natais	17
Dispensa de horário de trabalho com adaptabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	18
Dispensa de trabalho nocturno da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	19
Regime de trabalho flexível, a tempo parcial e trabalho suplementar	20
Trabalhos proibidos ou condicionados a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ..	23
Despedimento individual e protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	24
Despedimento colectivo e protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	25
Licença por maternidade	26
Licença por paternidade	27
Caducidade do contrato a termo da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	28
Direitos relativos à amamentação e aleitação	29
Licença por adopção	30
Licença parental e especial para assistência a filhos/as e adoptados/as	31
Rendimento Social de Inserção	32
C. Direito à igualdade entre mulheres e homens na conciliação da actividade profissional e da vida familiar	33
Faltas para assistência inadiável à família	34
Faltas para assistência a menores doentes	35
Direitos dos avós	36
Ausência para acompanhamento escolar de filhos menores	37
D. Como agir para garantir a protecção dos direitos	39
Como agir em caso de violação do direito à igualdade	40
Como agir para garantir a protecção da maternidade e da paternidade	42
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)	43
Associações de Mulheres	44
Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM)	45
Anexo I - Legislação internacional	46
Anexo II - Alguma jurisprudência comunitária	55
Doutrina da CITE	58
Lista cronológica da Legislação referenciada	62





Introdução

O guia sobre o direito à maternidade e paternidade e sobre Igualdade entre Mulheres e Homens pretende ser um instrumento de localização da Legislação com referência a alguns conceitos contidos nas normas, foi organizado de modo a permitir a sua disseminação junto dos/as representantes dos/as trabalhadores/as nos Recursos Humanos das empresas e outros agentes.

O guia pretende ainda contribuir para a concretização da igualdade de direitos de homens e mulheres na participação equilibrada na actividade profissional e na vida familiar, encorajando a participação das mulheres no mercado de trabalho, a dessegregação deste em função do sexo, a igualdade salarial e o incentivo, pela utilização dos direitos legalmente consagrados, à participação dos homens na vida familiar, de molde a que exista uma igualdade de resultados de homens e de mulheres nos indicadores sociais.

O guia está estruturado por grandes temas, apresentando-se sob a forma de fichas por assunto, de modo a tornar mais acessível a sua consulta e assim aumentar e facilitar a informação sobre as normas legais.

Não se pretende que o guia seja uma reprodução integral dos textos legislativos, tendo antes como objectivo servir de suporte, em tamanho reduzido, da actividade sindical, motivando os seus destinatários ao conhecimento dos direitos e deveres legalmente consagrados, permitindo a sua localização e consulta.

Mais pretende ainda o guia servir de suporte indicativo das matérias mais relevantes a consagrar no domínio da negociação colectiva, permitindo o seu maior domínio temático e aceitação sem reservas das iniciativas por parte de todos os seus actores.

O guia pretende ser um ponto de partida motivador e apelativo que não dispensa o apoio de assessoria técnica adequada mas que permite ter uma panorâmica geral sobre a temática, contribuindo para o aprofundamento do conhecimento e divulgação do mesmo.



Direito à Igualdade
entre mulheres e homens
no trabalho e no emprego

Direito à não discriminação e à igualdade

É respeitado o princípio da igualdade quando mulheres e homens têm iguais condições no acesso ao emprego, carreira profissional, formação profissional, retribuição e condições de trabalho em geral.

Existe discriminação sempre que mulheres e homens são tratados de forma desigual por razões que não têm a ver com a sua competência ou capacidade profissional, mas tão só pelo facto de serem homens ou mulheres.

Existem dois tipos de discriminação:

a) a discriminação directa, que trata de forma desigual as mulheres só pelo simples facto de serem mulheres;

b) a discriminação indirecta, que não distingue à primeira vista os sexos, mas cria exigências em relação ao estado civil, situação familiar ou disponibilidade que, na prática, colocam as mulheres numa situação de desigualdade.

Existe discriminação indirecta sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudique, de modo desproporcionado, os indivíduos de um dos sexos, com referência ao estado civil ou familiar sem justificação objectiva não relacionada com o sexo. A demonstração da desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço do empregador e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no respectivo ramo de actividade pode ser invocada como prova da existência de uma situação de discriminação

A simples proibição de discriminação não garante por si a igualdade entre homens e mulheres, entre outras razões, porque existe uma desigual partilha de responsabilidades familiares entre ambos. Por isso, **a proibição de discriminações não impede a adopção de acções positivas - medidas de carácter temporário que visem alcançar a igualdade de facto entre mulheres e homens - nem a adopção de medidas que visem proteger a maternidade, porque se trata de um valor social eminente com tutela constitucional reforçada.**

ATENÇÃO!

- É ilegal o despedimento, a aplicação de sanções ou qualquer outra actuação que vise prejudicar uma trabalhadora por esta ter reclamado alegando discriminação, conferindo qualquer destas actuações o direito a indemnização.
- Presume-se **abusiva**, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção à trabalhadora que tenha reclamado alegando discriminação, até um ano após a data daquela reclamação (artº 38 da Lei 35/04 de 29/7).
- O **ónus da prova** em casos em que seja invocada uma **situação de discriminação directa ou indirecta, cabe à entidade empregadora, devendo o/a trabalhador/a alegar os fundamentos da acção. Os Sindicatos têm legitimidade** para propor acções, tendentes a provar qualquer prática discriminatória. Se a situação de discriminação for denunciada à IGT esta pode levantar auto que, remetido a juízo, **permite ao sindicato constituir-se assistente, sem pagamento de taxa de justiça ou custas.**

Artº 13º, nº 2 e Artº 59º da CRP.

O Código do Trabalho (artº 22º) estabelece que os trabalhadores "tem direito à igualdade de oportunidades e tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, promoção e condições de trabalho".

O Código do Trabalho (artº 23º nº 1) estabelece que "o empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical".
Artº 32º nº 2 als a) e b) da Lei 35/04 de 29/7 (estabelece os conceitos de discriminação directa e indirecta)

Artº 5º do Código de Processo do Trabalho

Nota: constitui contra ordenação muito grave qualquer prática que viole o disposto nos artºs 22 nº 2 e 23º nº 1 do Código do Trabalho

Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho

É respeitado o direito à igualdade no acesso ao emprego quando:

- a) As ofertas de emprego feitas nos jornais ou por outros meios
- * não indicam qualquer preferência baseada no sexo;
 - * não formulam exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou condições do seu exercício.
- b) Nas entrevistas ou outros contactos para o recrutamento nas empresas, as mulheres trabalhadoras que se candidatam não são sujeitas a perguntas feitas oralmente ou por escrito sobre se pensam ter filhos, se estão grávidas ou outros aspectos da sua vida privada e familiar.

Existe discriminação sempre que alguém é afastado no acesso a um emprego, actividade ou formação por razões que não têm a ver com a sua competência, experiência, habilitações ou capacidade profissional.

Assédio - constitui uma discriminação o assédio a candidata a emprego e no trabalho, sendo que este é todo o comportamento indesejado, com o objectivo de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que pode assumir o carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo já referido artº 24º do CT.

São proibidas as discriminações por motivos de raça, cor, nacionalidade ou origem étnica.

O empregador não pode exigir testes ou exames de gravidez

O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador que o trabalhador está ou não apto para desempenhar a sua actividade, se o trabalhador der a sua autorização por escrito para que o faça.

ATENÇÃO!

- **São ilegais** anúncios nos jornais a oferecer empregos a que só podem concorrer homens ou mulheres ou que fazem exigências arbitrárias, nomeadamente, sobre o aspecto físico.
- **São ilegais** perguntas às mulheres que se candidatam a um emprego sobre a sua vida privada e familiar e exigências que obriguem ao compromisso de não ter filhos ou qualquer outro que interfira com a sua liberdade pessoal.

Os I.R.C.Ts devem prever, sempre que possível, a participação do sindicato no recrutamento e selecção de pessoal, de molde a assegurar a aplicação do princípio da Igualdade

A Constituição e a Lei impõem a igualdade no acesso ao emprego, profissão ou posto de trabalho.

De acordo com a lei, as mulheres devem ter as mesmas oportunidades na escolha da profissão ou do trabalho e não podem ser discriminadas no acesso a quaisquer cargos ou categoria profissional.
 Artº 9º alínea h) e 109º e Artº 47º e 58º, nºs 1 e 2, alínea b) da CRP;

Artº 22º, 23º e 27º do Código do Trabalho e artº 33º da Lei 35/04 de 29/7

A Directiva n.º 2000/43/CE, que tem por objectivo estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada na origem racial ou étnica, foi transposta para o direito interno português.
 Lei 134/99, de 28/8 regulamentada pelo DL 111/00, de 4/7.
 Lei 18/2004, de 11/5

Artº 19º, n.º 1 do Código do Trabalho

Artº 19º, n.º 3 do Código do Trabalho

Igualdade na carreira profissional

É respeitado o direito à igualdade na carreira profissional quando:

- a) Mulheres e homens acedem às categorias superiores da carreira nas mesmas condições;
- b) As mulheres trabalhadoras têm a mesma oportunidade que os homens, de aceder a lugares de chefia ou a mudar de carreira profissional.

Não é garantido o direito à igualdade na carreira profissional quando se reservam às mulheres categorias profissionais estanques, fechadas ou que não permitem o acesso a categorias superiores.

ATENÇÃO!

- **É ilegal** impedir uma trabalhadora de exercer um lugar de chefia com o argumento de que o exercício da referida função exige maior disponibilidade e que os homens estão em melhores condições de garantir essa disponibilidade.
- Pode haver **discriminação** quando, numa empresa onde existem muitas mulheres trabalhadoras, os lugares de chefia forem exclusiva ou quase exclusivamente ocupados por homens.
- A demonstração da desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço do empregador e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no respectivo ramo de actividade constitui uma forma de prova da existência de uma situação de discriminação.

A Constituição e a Lei garantem às mulheres trabalhadoras, nas mesmas condições dos homens trabalhadores, o desenvolvimento de uma carreira profissional que lhes permita atingir o mais alto nível hierárquico da sua profissão.

Art.ºs 47.º e 58.º, n.ºs 1 e 2, alínea b) da CRP;

Art.º 29.º do Código do Trabalho e art. 32.º, n.º 1 als a) e b) da Lei 35/04 de 29/7

Art.º 39.º da Lei 35/04

Igualdade na categoria profissional

Não podem existir categorias profissionais criadas exclusivamente para homens ou para mulheres:

As mesmas categorias profissionais ou equivalentes não podem estabelecer remunerações para as mulheres inferiores às dos homens. Se o estabelecerem, devem considerar-se substituídas pelas remunerações atribuídas aos homens.

Considera-se categoria igual ou equivalente quando as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade e ainda quanto às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

Consideram-se aplicáveis a ambos os sexos as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamentos internos de empresas que eventualmente prevejam categorias profissionais destinadas exclusivamente a homens ou a mulheres.

Artº 28º e 29º do Código do Trabalho e artº 39º, nºs 1, 2 e 3 da Lei 35/04 de 29/7

Artº 32º, nº 1 als c) e d) e 39º nº 3 da Lei 35/04 de 29/7

ATENÇÃO!

- **São ilegais** categorias profissionais designadas no feminino e exclusivamente ocupadas por mulheres – Ex: costureira, secretária, encarregada, cozinheira, parteira, enfermeira, etc.
- **São ainda ilegais** categorias profissionais reservadas exclusivamente a homens, como sejam, por exemplo, a de operário, mecânico, motorista, maquinista, etc.

Igualdade na formação profissional

Para a realização do direito ao trabalho importa garantir aos trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

Da formação profissional obtida pela trabalhadora dependem muitas vezes:

- O acesso a um emprego, profissão ou categoria;
- A progressão na carreira profissional.

No que se refere à formação profissional, o legislador deve assegurar:

a) às mulheres trabalhadoras oportunidades de acesso ao emprego e tratamento iguais ao dos homens;

Acrescente-se ainda que deve incumbir o Estado de:

- promover, incentivar e coordenar acções de orientação e formação profissional destinadas às mulheres;
- estabelecer preferências no acesso das mulheres aos cursos de formação profissional;
- projectar medidas especiais para a reintegração no emprego das mulheres que interromperam a sua actividade profissional.

Os CCT's e os AE's devem prever, sempre que possível, a participação das associações sindicais na formação profissional, já constando da actual legislação a participação das Comissões de Trabalhadores e dos Delegados Sindicais na avaliação das necessidades de qualificação no projecto de plano de formação (artº 167º da Lei 35/04 de 29/7) e no relatório anual da formação realizada.

ATENÇÃO!

• **A Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego** são também responsáveis pela prestação directa de informação profissional, isto é, informar sobre a tendência do emprego, dar orientações de acordo com as habilitações e aptidões profissionais e proporcionar formação e apoio adequados e ainda o **IEFP** e os **Centros de Emprego**, que funcionam junto da área de residência do/a trabalhador/a.

Artº 58º, nºs 1 e 2, alínea c) da CRP;

Artºs 27º, 28º e 29º do Código do Trabalho

Artºs 123º a 126º do Código do Trabalho

Artºs 36 e 160º a 170º da Lei 35/04 de 29/7

Nota:

O trabalhador tem direito a formação contínua no mínimo de 20 horas anuais, que devem ser organizadas pela empresa segundo planos de formação estabelecidos anualmente.

Igualdade na retribuição

É respeitado o princípio da igualdade na retribuição quando:

- a) dois trabalhadores são igualmente remunerados pelo exercício, perante a mesma entidade patronal, de tarefas de idêntica ou equivalente natureza e em igual período de tempo;
- b) a diferenciação de salários, perante o exercício de tarefas de idêntica ou equivalente natureza, se baseia em critérios objectivos, comuns a homens e a mulheres (por exemplo, a antiguidade ou a experiência).

Trabalho de valor igual - aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes, atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

É discriminatória:

- a) a situação de dois trabalhadores com a mesma categoria e salários diferentes;
- b) a situação de dois trabalhadores com categorias diferentes a que correspondem diferentes salários, quando as funções desempenhadas são em tudo coincidentes, nomeadamente atendendo às qualificações, experiência exigida, responsabilidades, esforço físico e psíquico e às condições de trabalho (ver artº 32º, nº 2 al. d) da Lei 35/04 de 29/7.

Igualdade na retribuição - não podem constituir fundamento de diferenciações retributivas as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção de maternidade e paternidade.

ATENÇÃO!

- **É ilegal** a situação de uma mulher trabalhadora com um salário mais baixo que os seus colegas homens, tendo todos a mesma categoria profissional, e exercendo, de facto e objectivamente, as mesmas funções.
- **É ilegal** a atribuição de categorias diferentes, com tabelas salariais diferentes, quando as funções exercidas são em tudo idênticas segundo os critérios do trabalho igual e de valor igual (artº 32 da Lei 35/04 de 29/7).
- **É ainda ilegal**, a atribuição, a uma categoria superior, de um salário mais baixo que outras categorias de nível hierárquico inferior, só pelo facto de a primeira ser ocupada por uma mulher.

A Constituição garante a todos os trabalhadores, sem distinção de sexo, o direito à retribuição do trabalho segundo critérios de quantidade, natureza e qualidade, através da enunciação do princípio de que "a trabalho igual corresponde salário igual". Artº 59º, nº 1, alínea a) da CRP e Artº 32º, nº 2, alínea c) da Lei 35/04.

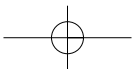
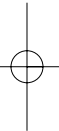
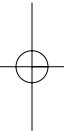
Artº 32º, alínea d) da Lei 35/04 de 29/7

As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam, para as mesmas categorias profissionais ou para categorias profissionais equivalentes, remunerações diferentes para homens e para as mulheres, a mais favorável considera-se aplicável a ambos os sexos. (artº 28º do Código do Trabalho e artºs 32º, nº 2 als c) e d) e 37º da Lei 35/04 de 29/7)

Nota:

Conceito de retribuição: artºs 249 e seguintes do Código do Trabalho

Artº 37º da Lei 35/04 de 29/7





Direitos inerentes à protecção da maternidade e da paternidade

Direito à informação relativo ao empregador e ao trabalhador

A trabalhadora, para que possa gozar plenamente dos direitos e da protecção decorrentes do seu estado de gravidez, tem a obrigação de informar o empregador por escrito e enviar o respectivo atestado médico. A mesma obrigação recai sobre a trabalhadora puérpera ou lactante.

Artº 34º do Código do Trabalho, aplicável ao sector público e ao sector privado

Notas importantes

A comunicação, por escrito, do estado de gravidez, do estado de puérpera ou lactante, tem de ser entregue na entidade empregadora ou no serviço, devendo, a fotocópia do documento entregue, ser carimbada e datada por quem a receber.

Trabalhadora grávida – é a trabalhadora que se encontra grávida e enquanto assim se encontrar.

Trabalhadora puérpera – a trabalhadora nos 120 dias ou 150 dias da licença de maternidade

Trabalhadora lactante – aquela que se encontrar a amamentar a criança

Direitos relativos às consultas pré-natais

A mulher trabalhadora que esteja grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais e sessões de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

Artº 39º do Código do Trabalho e artº 72º da Lei 35/04 de 29/7

Na preparação e no decurso da gravidez e em função desta, serão assegurados ao outro progenitor os exames considerados indispensáveis pelo médico assistente da grávida.

A trabalhadora deve, no entanto, obter, na medida do possível, as consultas fora do seu horário de trabalho.

Quando as consultas ou as sessões de preparação para o parto coincidirem com o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir a apresentação de documento comprovativo, ou declaração sob compromisso de honra, da realização da consulta ou da sessão de preparação para o parto e da impossibilidade de esta ser efectuada fora daquele horário.

A dispensa de trabalho para consultas pré-natais ou sessões de preparação para o parto não é considerada falta, não implicando perda de remuneração ou de quaisquer regalias.

Artº 50º, nº 2 do Código do Trabalho e artº 109 da Lei 35/04 de 29/7

ATENÇÃO!

- **É ilegal** o não pagamento de prémio de assiduidade à trabalhadora por esta ter exercido o direito à dispensa de trabalho para consultas pré-natais ou de preparação para o parto, o mesmo acontecendo relativamente ao progenitor que fizer exames relacionados com o estado de gravidez e considerados necessários pelo médico assistente.
- **É ilegal** proceder a descontos no subsídio de refeição da trabalhadora que exerceu o direito à dispensa de trabalho para consultas pré-natais, por motivo de esta não ter cumprido um dia completo de trabalho.

Dispensa de horário de trabalho com adaptabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a dispensa de prestar trabalho em regime de adaptabilidade, mediante certificação médica prévia, que prove o prejuízo para a saúde, a segurança no trabalho ou para a amamentação.

Esta dispensa de prestação de trabalho neste regime é extensível quando se trate de aleitação, se a prática do horário afectar as exigências da regularidade da aleitação.

Artº 45º, nº3 e 4 do Código do Trabalho.

Regime de adaptabilidade: ver artº 164 do Código do Trabalho.

Nota:

O regime de adaptabilidade pode ser definido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

Dispensa de trabalho nocturno da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

A proibição do trabalho nocturno justifica-se em determinados sectores laborais (já que este é, em alguns casos, mais penoso) e, sobretudo, destina-se a proteger a maternidade. A penosidade do trabalho nocturno para as mulheres reside, nomeadamente:

- a) na desigualdade de facto existente na repartição de tarefas familiares;
- b) no tipo de trabalho a realizar (é o caso, por exemplo, de muitos trabalhos na indústria);
- c) no risco suplementar que constitui para a mulher o facto de trabalhar à noite (nomeadamente no que se refere à deslocação para o trabalho e na falta de meios de transporte e acessibilidades).

A lei veio atribuir, às trabalhadoras, uma dispensa de prestação de trabalho nocturno, nas situações adiante enunciadas, como forma de protecção à maternidade

- 1 – Durante o período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível para o parto.
- 2 – Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a saúde da mãe ou do nascituro.
- 3 – Durante todo o tempo que durar a amamentação.
- 4 – Sempre que possível, às trabalhadoras dispensadas de prestar trabalho nocturno ser-lhes-á atribuído um horário diurno. Se não for possível atribuir um horário diurno, estas serão dispensadas da prestação de trabalho.

Neste caso, têm direito a receber, a retribuição integral, por se considerar que se está perante uma prestação efectiva de serviço

Deve ser apresentado **certificado médico** que ateste a necessidade da dispensa para a saúde da mãe e da criança, **com 10 dias de antecedência**. Em caso de urgência comprovado pelo médico, é dispensado esse prazo.

Nota: nos casos previstos nos nºs 2 e 3, é sempre necessário apresentar certificado médico que ateste a necessidade da mãe, do nascituro ou da criança.

ATENÇÃO!

- O trabalho nocturno é nocivo para a saúde e para a vida pessoal, familiar e social de todos os trabalhadores, mulheres e homens, razão porque deve ter carácter excepcional para ambos e deve ser, quando prestado, retribuído adequadamente.

A Lei não proíbe o trabalho nocturno para as mulheres.

Existem convenções colectivas que estabelecem essa proibição.

A Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada por Portugal, recomenda a proibição do trabalho nocturno para as mulheres trabalhadoras em determinados períodos, nomeadamente durante a gravidez e após o nascimento de um filho.

Artº 47º do Código do Trabalho e artºs 83º e 109º da Lei 35/04 de 29/7

Nota Importante:

Trabalho Nocturno, para este efeito, é aquele que é prestado entre as 20 h de um dia e as 7 h do dia seguinte, sem prejuízo das disposições mais favoráveis das convenções colectivas.

Artº 109º nº 1 da Lei 35/04 de 29/7

Regime de trabalho flexível, a tempo parcial e trabalho suplementar

Os trabalhadores, quer mulheres quer homens, podem requerer a prestação de trabalho **em regime de tempo parcial e de flexibilidade de horário** para acompanhamento de:

a) Filhos, adoptandos ou adoptados a seu cargo, menores de 12 anos;

b) filhos, adoptandos ou adoptados a seu cargo, que sejam deficientes e que:

- necessitem de atendimento individualizado específico, de natureza pedagógica ou terapêutica;
- frequentem ou estejam internados em estabelecimentos de educação especial; ou
- que possuam uma redução permanente da capacidade física, motora, orgânica, sensorial ou intelectual, que os impossibilite de garantirem normalmente a sua subsistência, quando atingem a idade de exercício de uma actividade profissional.

A prestação de trabalho em regime de tempo parcial ou de horário flexível **tem de ser requerida por escrito pelo trabalhador/a com uma antecedência de 30 dias, podendo ser exercido por qualquer progenitor ou por ambos.**

Nesse requerimento, deve o trabalhador/a fazer prova de que o menor faz parte do seu agregado familiar, indicar qual o prazo em que pretende usar desse direito, até ao máximo de 2 anos, e demonstrar que o outro progenitor não solicitou o exercício deste mesmo direito, ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Horário Flexível: (artº 79 da Lei 35/04 de 29/7)

O trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A flexibilidade de horário deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

O/a trabalhador/a que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Artº 45º nº 1 e 2 do Código do Trabalho

Artº 80º da Lei 35/04 de 29/7

Artº 45 do Código do Trabalho

Para trabalhadores do sector privado, ver artºs 78º a 82º da Lei 35/04 de 29/7.

Para funcionários públicos, ver artº 111º da Lei 35/04 de 29/7 e artºs 11º e 22º do DL 259/98 de 18/8. A atribuição de um horário flexível só pode verificar-se se não implicar a perturbação do normal funcionamento dos serviços, dependendo sempre do requerimento do trabalhador e do acordo do superior hierárquico. Não sendo possível fixar um horário flexível, assiste ao funcionário público o direito a dispensa até ao limite fixado de seis horas para a frequência de aulas de trabalhador estudante (ver artº 149º da Lei 35/04 de 29/7).

O/a trabalhador/a que cumpra um horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia. Deve também cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas

Artº 79º da Lei 35/04 de 29/7

O trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o pedido do/a trabalhador/a, podendo ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental ou dos regimes alternativos de trabalho parcial ou de períodos intercalares de ambos.

Artº 78º da Lei 35/04 de 29/7

Artº 111º da lei 35/04 de 29/7 e DL 259/98 de 18/8

Este regime é aplicável na função pública, segundo as regras da legislação da Administração Pública

Procedimentos: (artº 80º da Lei 35/04 de 29/7)

O/a trabalhador/a que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) **Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos, no caso de três filhos ou mais;**
- b) **Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;**
- c) **A repartição semanal do período de trabalho pretendida, no caso de trabalho a tempo parcial.**

O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da CITE

Se o parecer da CITE for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

O empregador deve informar o/a trabalhador/a, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, indicando o fundamento da intenção de recusa.

O/a trabalhador/a pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de

cinco dias contados a partir da sua recepção.

O empregador deve submeter o processo à apreciação da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a, acompanhado de cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do/a trabalhador/a.

A CITE deve notificar o empregador e o/a trabalhador/a do seu parecer, no prazo de 30 dias.

Se o parecer não for emitido no prazo referido no número anterior, considera-se que é favorável à intenção do empregador.

Considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação do parecer da CITE ou, consoante o caso, no fim do prazo estabelecido em a);

c) Se não submeter o processo à apreciação da CITE dentro do prazo de 5 dias, contados do fim do prazo de resposta do/a trabalhador/a

Trabalho Suplementar:

Não são obrigadas a prestar trabalho suplementar as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses, quer no sector privado quer na função pública, aplicando-se o mesmo regime ao pai que beneficie da licença de paternidade, nos termos do artº 36º n.º 2 do Código do Trabalho

Atenção!

- A Entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, carecendo sempre, em caso de recusa, do parecer prévio favorável da CITE e, em caso deste parecer ser desfavorável, a recusa só pode produzir efeitos após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado (artº 80º, n.ºs 2 e 3 da Lei 35/04 de 29/7)

Artº 46º, do Código do Trabalho e artº 26º, n.º3 als b) e c) do DL 259/98 de 18/8 (para a função pública)

Nota:

O artº 643º do Código do Trabalho considera contra-ordenação leve a violação do disposto no artº 46º do Código do Trabalho

Trabalhos proibidos ou condicionados a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

São proibidos ou condicionados às mulheres grávidas:

- a) **com carácter definitivo**, os trabalhos que impliquem riscos efectivos ou potenciais para a função genética (é o caso, por exemplo, dos trabalhos subterrâneos em minas);
- b) **com carácter transitório**, durante os períodos de gravidez, puérperio e amamentação, os trabalhos que:
- impliquem o desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis para a mulher ou para o nascituro;
 - exponham a trabalhadora a determinadas substâncias perigosas (por exemplo, manipulação de produtos tóxicos, exposição a substâncias radioactivas ou substâncias nocivas para o leite materno);
 - impliquem grandes esforços físicos e/ou trepidação ou obriguem a posições incómodas, temperaturas extremas de frio ou calor.

Nota: Qualquer falta de informação ou avaliação incorrecta dos riscos por parte do empregador, com intervenção directa do médico do trabalho e da Comissão Higiene e Segurança (se existir), bem como a não adopção de medidas adequadas, dão direito à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou aos seus representantes, de pedirem a intervenção da IGT, que deve realizar a fiscalização com carácter urgente.

Se a avaliação realizada tiver revelado risco, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante fica dispensada do desempenho da actividade, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, no que respeita aos trabalhadores da função pública (artigo 112 n.º1 da lei 35/2004), conferindo aos trabalhadores do sector privado direito a um subsídio, a conceder nos termos da legislação da Segurança Social (artigo 103º, n.º1 da 35/2004).

Artº 49º do Código do Trabalho e artºs 84º a 95º da Lei 35/04 de 29/7

Nota:

Para efeitos do artº 49º, nº 5 do Código do Trabalho, são proibidas, à trabalhadora grávida, todas as actividades referidas nos artºs 90º a 93º da Lei 35/04 de 29/7, ou seja, que as obriguem a lidar com agentes físicos, biológicos e químicos e ainda em condições de trabalho que sejam prejudiciais ao seu estado

Nota:

O artº 643º do Código do Trabalho considera contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artº 49º, nºs 1, 2, 4 e 5.

Despedimento individual e protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Para promover um despedimento individual, a entidade empregadora tem sempre que o formalizar por escrito, com a invocação individualizada das infracções praticadas.

Sempre que exista comissão de trabalhadores na empresa, a Nota de Culpa e a comunicação do despedimento têm de lhe ser remetidas.

Se a trabalhadora for representante Sindical, tem de ser enviada, também, cópia à associação sindical respectiva, para que esta emita parecer.

A trabalhadora possui 10 dias úteis para consultar o processo e responder à Nota de Culpa, juntar documentos, indicar testemunhas, pedir a junção de provas e tudo o que for relevante à sua defesa.

A decisão do despedimento tem de ser devidamente fundamentada e constar de documento escrito.

O despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, e só pode ser concretizado, após ter sido dado o parecer prévio da CITE, existindo um prazo de 30 dias para que o mesmo seja proferido. Se o parecer da CITE for desfavorável, o despedimento só pode ocorrer após decisão judicial que reconheça a existência do motivo justificativo.

A falta de consulta prévia à CITE conduz à invalidade do despedimento.

Notas Importantes

Pode ocorrer discriminação quando a trabalhadora estiver já a ser alvo de perseguição, por uso dos seus direitos ligados à maternidade ou à sua condição de puérpera ou lactante e lhe seja instaurado um processo disciplinar, cujos fundamentos, por inconsistentes, sejam indicadores de discriminação.

Para usufruir de protecção legal no despedimento, é obrigatório ter ocorrido comunicação expressa à entidade empregadora ou ao serviço, do estado de gravidez, do estado de puérpera ou lactante.

*Artigo 411º do CT,
Artigo 23º do CT*

A falta desta notificação conduz à ilicitude de despedimento, artigo 430º, n.2, alínea b) do CT

*Artigo 98º do CT,
de regulamentação
do CT Artigo 51º do CT*

Artigo 494º a 499º do CT

Despedimento colectivo e protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Para promover um despedimento colectivo, a entidade empregadora tem de comunicar, por escrito, a intenção de proceder ao despedimento, indicando os critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir (aptidão, qualificação, formação profissional, experiência, antiguidade no posto de trabalho, antiguidade na categoria profissional, antiguidade na empresa e indicação de qualquer outra compensação para além da estabelecida na lei ou na convenção) e devo fazê-lo:

- à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais de empresa, representativas dos trabalhadores a abranger;
- na falta de comissão de trabalhadores ou comissões sindicais, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, podendo estes designar, de entre eles, uma comissão representativa.

Os critérios de preferência na manutenção do emprego, nos casos de despedimento colectivo, podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O despedimento de uma mulher grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa. Assim, nos despedimentos colectivos que integram mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, a entidade patronal tem que, previamente consultar a CITE. Se o parecer for desfavorável, só pode ser concretizado se assim for decidido em sentença judicial. A falta de consulta prévia à CITE conduz à invalidade do despedimento.

ATENÇÃO!

- **É ilegal**, a indicação do sexo como critério de preferência na escolha dos trabalhadores a despedir, quando uma empresa recorre ao despedimento colectivo.
- Pode haver **discriminação** quando, num processo de despedimento colectivo, se constata que os trabalhadores despedidos são, exclusiva ou quase exclusivamente, mulheres.
- **As mulheres grávidas devem avisar a entidade empregadora do seu estado, para usufruir da protecção legal contra o despedimento.**

Num despedimento colectivo, os critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir devem ser objectivos e não podem conter qualquer tipo de discriminação, quer directa, quer indirecta.

Artº 397º do Código do Trabalho.

Artº 23º do Código do Trabalho.

Artº 98º nº1 alinea b) da Lei 35/04.

Artº 51º do Código do Trabalho

Artºs 494º a 499º do Código do Trabalho.

Licença por maternidade

Todas as trabalhadoras têm direito a gozar uma licença de 120 dias consecutivos, sendo de mais 30 dias por cada gémeo para além do primeiro, e podendo ainda ser acrescida de mais 30 dias, desde que esta opção se faça no prazo de 7 dias a seguir ao parto. A ausência de comunicação presume-se que se optou pelos 120 dias. O acréscimo de mais 30 dias à licença de maternidade não confere o direito à renumeração do mesmo. Nesta situação, a Segurança Social paga 4 meses de renumeração, em 5 prestações de 80% do total desta, em cada um dos meses em que durar a licença.

Esta licença implica que:

- A mãe goze obrigatoriamente 6 semanas a seguir ao parto.
- 30 dias podem ser gozados antes do parto, e 90 após o parto.

Existem alguns casos especiais em que a licença por maternidade tem uma duração diferente:

- **Em situações de risco clínico**, devidamente comprovado, que imponham o internamento da mulher grávida, o período de licença anterior ao parto pode ser gozado pelo tempo necessário a prevenir o risco.
- Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máximo de 30 dias, por prescrição médica (n.º 6 do artº 35 do Código do Trabalho).
- No caso de gozo de licença por maternidade antes do parto, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que indique a conveniência do gozo e indique a data provável do parto, devendo este período ser comunicado com 10 dias de antecedência ou, em caso de urgência comprovado pelo médico, logo que possível (artigo 2º do DL 333/95, de 23 Dez, artigo 2º do DL 194/96, de 16 de Outubro). Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, a licença por maternidade é interrompida pelo tempo que durar o internamento, devendo este internamento ser comprovado por documento hospitalar.

O gozo de licença por maternidade **não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerado, para todos os efeitos, como prestação efectiva de trabalho.**

O período de licença tem, nomeadamente, os seguintes efeitos:

1. É considerado na contagem do tempo de serviço para a taxa de formação das pensões;
2. Interrompe as férias;
3. Adia a prestação de provas para progressão na carreira, as quais deverão ter lugar após o termo da licença;

• **Na função pública**, a licença por maternidade, paternidade ou adopção não prejudica a posse ou aceitação de nomeação para cargo ou lugar na administração, já que o mesmo produz efeitos a partir da data de publicação do despacho de nomeação.

ATENÇÃO!

• **É ilegal** o não pagamento de prémios de assiduidade, antiguidade ou produtividade a uma trabalhadora ou trabalhador, por gozo de uma licença por maternidade ou paternidade.

Artº 35º do Código do Trabalho e artºs 68º e 107º da Lei 35/04 de 29/7

DL 77/05 de 13/4

Artº 50º, n.º1 do Código do Trabalho

Na administração pública, quer na licença dos 120 dias quer na dos 150 dias, mantém-se sempre o direito ao subsídio de alimentação (Artº 2º do DL 77/05 de 13/4)

Risco específico é aquele directamente relacionado com a perigosidade da actividade profissional, determina a dispensa de trabalho e é remunerado a 65%;

Risco clínico é aquele que se relaciona directamente com a grávida ou o feto, determina a dispensa do trabalho e é remunerado a 100%

Ambos exigem prescrição médica donde conste se o risco é específico ou clínico, sendo ambos pagos pela Segurança Social. Ocorre a mesma situação no caso dos trabalhadores da administração pública

Licença por paternidade

Por ocasião do nascimento do filho, o trabalhador tem direito a uma licença por paternidade, de 5 dias seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, o qual é de exercício obrigatório.

A lei dá ao pai o direito a gozar uma licença por paternidade desde que haja uma decisão conjunta dos pais, (não podendo a mãe prescindir de gozar pelo menos 6 semanas) conferindo-lhe os mesmos direitos em caso de morte ou incapacidade psíquica ou física da mãe, enquanto se mantiver, devendo o empregador ser informado com 10 dias de antecedência:

- a) **Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe**, devidamente comprovada por atestado médico, decorridas as 6 semanas, o pai pode gozar o período restante até ao limite máximo da licença;
- b) Se ocorrer a morte da mãe a seguir ao parto, o pai tem direito a gozar a totalidade da licença por maternidade, não podendo este período ser inferior a 14 dias;
- c) Caso ocorra a morte ou incapacidade física ou psíquica da **mãe não trabalhadora** durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto, o pai tem direito a gozar o remanescente da licença por maternidade, não podendo este período ser inferior a 30 dias.
- d) Se a trabalhadora estiver a frequentar, antes do parto, cursos ou estágios de formação que possam ser afectados por ausência prolongada, a mãe deve gozar os primeiros 30 dias após o parto, o pai pode gozar os últimos 30 ou 60 dias da referida licença.

A licença por paternidade tem os mesmos efeitos, nomeadamente para a antiguidade e remuneração, que a **LICENÇA POR MATERNIDADE**.

ATENÇÃO:

Ao pai é conferido ainda o direito a 15 dias subsidiados de licença parental, desde que estes sejam gozados imediatamente a seguir à licença por maternidade ou por paternidade (artº 103º, nº 2 da Lei 35/04 de 29/7).

Ver Artº 36º, nº 1 do Código do Trabalho

Artº 36º, nº 2 e nº 3 do Código do Trabalho e artº 69º, nº1 da Lei 35/04 de 29/7

Caducidade do contrato a termo da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

○ empregador deve comunicar, no prazo de 5 dias úteis à CITE, à comissão de trabalhadores e, se a trabalhadora for filiada em Associação Sindical, à respectiva estrutura, o motivo da não renovação do contrato a termo, sempre que se trate de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

○ empregador deve afixar na empresa informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes disponíveis.

Artigo 133, n.º1, 3 e 4 do CT

Direitos relativos à amamentação e aleitação

A trabalhadora que esteja comprovadamente a amamentar tem direito a uma dispensa diária de trabalho, a gozar em dois períodos distintos de uma hora cada, sem perda de remuneração ou regalias, enquanto durar a amamentação.

Se só houver aleitação, a mãe ou o pai têm direito à dispensa, por decisão conjunta, nos mesmos termos do direito para amamentação e até o filho perfazer um ano.

A mulher perde o direito à dispensa de trabalho:

- se deixar de amamentar;
- quando a criança perfizer um ano de idade, no caso de aleitação.

A mulher trabalhadora tem de comunicar e de provar a situação de amamentação com 10 dias de antecedência em relação ao seu início. Esta comunicação deve ser acompanhada de atestado médico.

A dispensa de trabalho para amamentação ou aleitação não é considerada falta, não implicando perda de remuneração ou de quaisquer regalias.

A dispensa para aleitação pode ser exercida pelo pai ou pela mãe. Devendo-se observar os seguintes procedimentos:

- comunicação ao empregador com 10 dias de antecedência
- entrega de documento onde consta a decisão conjunta dos progenitores sobre aleitação
- em caso da decisão conjunta, deve-se indicar qual o período de dispensa, que é gozado por cada um dos progenitores e ainda provar que o outro informou o seu empregador do acordo conjunto.

ATENÇÃO!

- **É ilegal** o não pagamento de prêmios de assiduidade à trabalhadora por esta ter exercido o direito à dispensa diária de trabalho para amamentação ou aleitação. Neste caso, aplica-se o mesmo regime, caso seja o pai a usar do direito à dispensa para aleitação.
- **É ilegal** proceder a descontos no subsídio de refeição da trabalhadora que exerceu o direito à dispensa diária para amamentação, por motivo de esta não ter cumprido um dia completo de trabalho. O mesmo regime se aplica ao caso da aleitação, quer seja o pai quer a mãe a exercer o direito à dispensa.

Artº 39º e 50º, nº2 do Código do Trabalho e artº 73º da Lei 35/04 de 29/7.

Nota importante:

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa para amamentação ou aleitação é acrescida de mais 30 minutos por cada gemelar para além do primeiro (artº 73º nº 4 da Lei 35/04 de 29/7)

Artº 109º, nº 1 da Lei 35/04 de 29/7

A repartição do direito à aleitação entre o pai e a mãe permite uma maior partilha no cuidado com os filhos

Licença por adoção

Todos os trabalhadores, mulheres ou homens, que pretendam adotar uma criança menor de 15 anos de idade têm direito a gozar, com início a partir de confiança judicial ou administrativa, uma licença de 100 dias para acompanhamento da criança.

Quando a adoção é feita pelo casal, sendo ambos trabalhadores, é-lhes reconhecido o direito à licença por adoção e esta licença só pode ser gozada por um dos membros do casal. **Porém, podem gozá-la ambos em tempo parcial ou gozá-la de forma sucessiva, por decisão conjunta.**

Para gozo conjunto da licença, devem os trabalhadores:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença gozado pelo seu cônjuge, sendo caso disso;
- c) Provar que o seu cônjuge informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Se, durante o período da licença, ocorrer a morte do/a trabalhador/a adoptante, o cônjuge tem direito à dispensa de trabalho pelo período que ainda falte gozar e nunca inferior a 14 dias.

A licença por adoção tem os mesmos efeitos, nomeadamente para a antiguidade e remuneração, que a **LICENÇA POR MATERNIDADE**.

NOTA: o/a trabalhador/a deve informar o empregador do gozo de sua licença com a antecedência mínima de 10 dias, fazendo a prova documental de confiança judicial ou administrativa do adoptando ou da idade deste.

Artº 38º do Código do Trabalho e artº 71º da Lei 35/04 de 29/7.

Artº 71º, nº 5 e nº 6 da Lei 35/04 de 29/7.

Na função pública, esta licença não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço. Ver artº 107º da Lei 35/04 de 29/7.

Artº 71º, nº 3 da Lei 35/04 de 29/7.

Licença parental e especial para assistência a filhos/as e adotados/as

Para assistência a filho ou a adotado **até aos 6 anos de idade**, o pai ou a mãe que possuem o poder paternal têm direito, **em alternativa**, a:

- a) Licença parental de 3 meses;**
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;**
- c) A um período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.**

Nota: Os direitos anteriormente referidos podem ser gozados de modo consecutivo ou até 3 períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação de períodos do outro progenitor.

Licença Especial

Depois de esgotados os direitos de licença parental, o pai ou a mãe podem ainda gozar uma licença especial para assistência a filho ou a adotado, a gozar de modo consecutivo ou interpolado e até ao limite de 2 anos.

Com o nascimento de um 3º ou mais filhos, esta licença especial pode ser prorrogável até ao limite de 3 anos.

Quer a licença especial quer a licença parental requerem a **comunicação prévia com a antecedência de 30 dias**, desde o seu início, quer no sector privado quer no sector público.

Nota muito importante:

Os primeiros 15 dias gozados pelo pai logo a seguir à licença de maternidade ou paternidade, no âmbito do regime de licença parental, são remunerados pela Segurança Social ou pelo serviço respectivo da Administração Pública em regime equiparado à licença por maternidade e paternidade.

Artº 43º do Código do Trabalho e artº 76º da Lei 35/04 de 29/7.

Nota:

É equiparado a filho, o enteado e o filho proveniente da união de facto de trabalhadores que com este residam.

As convenções colectivas de trabalho podem regular a matéria das licenças parental e especial para assistência de forma diferente da prevista na lei. Ver artº 43º, n.º 7 do Código do Trabalho

Artº 103º da Lei 35/04 de 29/7

Rendimento Social de Inserção

No caso de gravidez do titular, do conjugue, ou da pessoa que viva em união de facto e apenas em relação a estes, a prestação do rendimento social de inserção é acrescida de 30% (durante o período de gravidez) e de 50% durante o primeiro ano de vida da criança, salvo se tiver ocorrido a cessação do rendimento social de inserção em momento anterior.

Lei 13/2003 de 21 Maio



Direito à igualdade
entre mulheres e homens
na conciliação da actividade
profissional e da vida familiar

Faltas para assistência inadiável à família

Todo o trabalhador, mulher ou homem, tem direito a faltar ao trabalho até ao máximo de 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente a:

- **cônjuge;**
- **pais e avós;**
- **filhos, adoptados ou enteados e netos com mais de 10 anos;**
- **sogros, genros e noras;**
- **pessoa que vive em união de facto;**
- **pessoas a quem tenha sido confiada a tutela ou a confiança judicial de menores.**

Aos 15 dias por ano de licença acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteadado, para além do primeiro.

Estas faltas têm de ser justificadas mediante a apresentação de atestado médico que comprove a doença do familiar, bem como a necessidade de acompanhamento e assistência inadiável e imprescindível.

Pode ainda ser exigida a declaração de que outros membros do agregado familiar, também trabalhadores, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

As faltas para assistência inadiável à família têm as seguintes consequências:

a) funcionários públicos:

São equiparadas, para efeitos de justificação e controlo, às faltas por doença do/a próprio/a trabalhador/a e contam para antiguidade na carreira;

b) trabalhadores do sector privado:

São consideradas prestação efectiva de trabalho, nomeadamente para contagem de tempo de serviço, não podendo originar perda de quaisquer direitos ou regalias, mas determinam a perda da retribuição.

Artº 225º, nº 2 al. e) do Código do Trabalho e artsº 203º e 204º da Lei 35/04 de 29/7 (aplicável trabalhadores do sector privado)

Artºs 109º e 110º da Lei 35/04 de 29/7 (aplicável aos funcionários públicos)

Estas faltas, na Administração Pública, correspondem a doença do próprio e conferem o direito ao respectivo subsídio

Artº 109º, nº 2 e 4 da Lei 35/04 de 29/7

Artº 204 da Lei 35/04 de 29/7

As convenções colectivas de trabalho podem estabelecer normas que prevejam a retribuição desta assistência

Faltas para assistência a menores doentes

Todo/a o/a trabalhador/a tem direito a faltar ao trabalho, no máximo 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

A lei confere a todos os trabalhadores o direito a faltarem para assistência a menores doentes, de qualquer idade, que sejam ou filho, ou adoptado ou filho de cônjuge, desde que portadores de deficiência ou doença crónica

Em caso de internamento hospitalar do menor de 10 anos, o direito a faltar estende-se a todo o período em que o internamento durar. Estas faltas podem acumular-se aos 30 dias de assistência inadiável.

O direito a faltar para assistência a menores doentes hospitalizados não pode ser exercido em simultâneo pelo pai e pela mãe.

Este regime é aplicável aos trabalhadores que detenham a tutela judicial, a confiança judicial ou a guarda da criança.

A justificação das faltas é feita pela mesma forma exigida nos casos de **FALTAS PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL À FAMÍLIA.**

Em caso de internamento do menor, a justificação das faltas é feita mediante declaração de internamento passada pelo hospital e assinada pelo médico responsável.

O pai ou a mãe têm direito a **uma licença** por um período até 6 meses, prorrogável até 4 anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, desde que seja deficiente ou doente crónico e durante os primeiros 12 anos de vida.

A esta licença é aplicável o regime da licença parental, com as necessárias adaptações.

*Artº 40º do Código do Trabalho
Perde retribuição mas tem direito a um subsídio da segurança social (artº 104 da Lei 35/04 de 29/7).*

Na função pública, estas faltas determinam a perda do subsídio de refeição (artº 113 nº 3 da Lei 35/04 de 29/7) e a perda de 1/6 do vencimento (artº 112 nº 5 da Lei 35/04 de 29/7)

Artº 42º do Código do Trabalho

Artº 40º, nº 2 do Código do Trabalho

Artº 74º da Lei 35/04 de 29/7

Artº 44º, nº 1 do Código do Trabalho. Perde o direito à retribuição mas tem direito a um subsídio da segurança social (artº 106 da Lei 35/04 de 29/7)

Nota:

O artº 643 do Código do Trabalho considera contra-ordenação grave a violação do disposto do artº 44º, nº 1 deste mesmo Código

Direitos dos avós

Os trabalhadores podem faltar até **30 dias consecutivos** a seguir ao nascimento de netos, de filhos que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação, desde que os mesmos **tenham idade inferior a 16 anos**.

O direito a faltar pode ser exercido quer pelo avô quer pela avó, por decisão conjunta. Esta decisão conjunta deve constar de documento, a entregar, **com uma antecedência de 5 dias, ao empregador**. Também é exigível a prova de que o outro titular informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artº 41º do Código do Trabalho
e artº 75º da Lei 35/04 de 29/7

Nota:

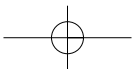
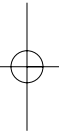
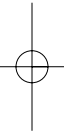
Artºs 107º e 109º, n.º 3 da Lei 35/04 de 29/7 confere aos avós trabalhadores do sector privado, o direito a um subsídio idêntico ao subsídio de maternidade ou paternidade, a conceder pela segurança social.

Se os avós forem funcionários públicos, mantêm o direito à retribuição e ao subsídio de refeição (ver artº 112º da Lei 35/04 de 29/7)

Ausência para acompanhamento escolar de filhos menores

É concedido ao pai ou à mãe o direito a faltar até 4 horas por trimestre, para deslocação à escola, para se inteirar da situação educativa do filho menor. Este direito é exercido por cada filho. Estas faltas não determinam a perda de retribuição.

*Artigo 225, n.º 2 al f)
do Código de Trabalho*





Como agir para garantir
a protecção dos direitos

Como agir em caso de violação do Direito à Igualdade

Em face de qualquer violação do direito à igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, o trabalhador ou a trabalhadora pode:

a) **Dirigir-se ao SINDICATO**, para que este, perante o caso concreto, o informe e o aconselhe acerca dos meios mais eficazes de reagir a violações ao direito de igualdade no trabalho e no emprego, podendo prestar-lhe a assistência jurídica necessária para propor, por si ou em representação do/a trabalhador/a, acção judicial;

b) **Exigir, junto da entidade patronal, o cumprimento da lei.** Se a entidade patronal não cumprir:

- **Solicitar a intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)**, para que emita parecer no caso concreto, e dar conhecimento do processo à CGTP-IN, que faz parte da Comissão;

- **Solicitar a intervenção da Inspeção do Trabalho**, nomeadamente a deslocação aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;

- **Apresentar queixas à Inspeção do Trabalho**, com vista ao levantamento de processos de contra-ordenação e à eventual aplicação de coimas, punindo práticas discriminatórias;

- **Requerer, junto do Ministério com competência na área do Trabalho, ou interpor acção judicial nos tribunais de trabalho, que determine que sejam substituídas pelas disposições mais favoráveis, passando a abranger os trabalhadores de ambos os sexos, as cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamentos internos que estabeleçam:**

- profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a pessoal feminino ou a pessoal masculino;

- para as mesmas categorias profissionais ou categorias profissionais equivalentes, remunerações inferiores para as mulheres;

- remunerações diferentes para os aprendizes do sexo feminino, relativamente ao mesmo grau de aprendizagem medida em função do decurso do tempo.

- **Intentar uma acção nos tribunais de trabalho**, tendente a fazer aplicar as normas da “Lei da igualdade e da não discriminação em função do sexo”, nos casos concretamente identificados;

- **Apresentar**, no exercício do direito de petição, queixas por acções ou omissões dos poderes públicos ao **Provedor de Justiça**, que as aprecia sem poder decisório, dirigindo aos órgãos competentes as recomendações necessárias para prevenir ou reparar injustiças e ao **Representante do Ministério Público junto dos tribunais de trabalho**, que prestará esclarecimento e apoio judicial a trabalhadores/as não sindicalizados/as.

ATENÇÃO!

- Em todos os casos de recurso aos tribunais, o/a trabalhador/a tem direito a **informação e consulta jurídica gratuitas e apoio judiciário** (dispensa de pagamento de preparos e custas e patrocínio judiciário gratuito), em caso de comprovada insuficiência económica, atestada pelos Centros de Segurança Social. A prova de insuficiência deve ser acompanhada da declaração de IRS, recibos de renda, prova de propriedade de casa e veículo e prova detalhada de despesas.

Como agir para garantir a protecção da maternidade e da paternidade

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem sempre de ser precedido de Parecer prévio da CITE, devendo este parecer ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora no prazo de 30 dias.

- O despedimento destas trabalhadoras presume-se sempre realizado sem justa causa.
- No caso de o parecer da CITE ser desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- Se não tiver sido solicitado o parecer prévio à CITE, o despedimento é inválido, **cabendo à entidade patronal todo o ónus da prova da justa causa de despedimento.** (Ver nº 4 do artigo 51º do C.T.)
- Será sempre decretada a suspensão judicial do despedimento se o parecer prévio da CITE tiver sido desfavorável e o Tribunal considerar que existe probabilidade séria de não verificação de justa causa.

Caso seja decretada a suspensão judicial do despedimento, as trabalhadoras têm direito à retribuição.

Se esta, mesmo assim, não for paga, a decisão judicial de suspensão do despedimento serve de título executivo para requerer o pagamento da retribuição não paga.

Se o despedimento for considerado inválido, a trabalhadora tem direito:

- à reintegração;
- em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no art. 439º nº 4 do Código do Trabalho;
- e a uma cumulativa indemnização por danos não patrimoniais, desde que haja fundados motivos para tal.

ATENÇÃO!

• Em caso de despedimento ilícito, o/a trabalhador/a deve recorrer sempre aos tribunais de trabalho para requerer a declaração de nulidade do despedimento, a sua reintegração no posto de trabalho ou, em opção, o pagamento de uma indemnização, denunciando judicialmente o facto de não ter sido requerido o parecer prévio à CITE no caso de se tratar de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

- Se o parecer prévio da CITE, em caso de despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for desfavorável, este só pode ser decretado por decisão judicial.
- Se o parecer prévio da CITE não for solicitado, o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes considere-se inválido, **aplicando-se, do mesmo modo, aos trabalhadores que gozem de licença de paternidade.**

Artº 51º do Código do Trabalho e artigos 494º e seguintes e 496º da Lei 35/04

Nota:

Este regime aplica-se à função pública

Nota:

A acção judicial de despedimento, após ter sido emitido parecer desfavorável ao despedimento pela CITE, tem de ser intentada pelo empregador nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer, sob pena de ocorrer a caducidade do seu direito de acção. Ver artº 98º nº 3 da Lei 35/04 de 29/7.

NOTA MUITO IMPORTANTE:

O empregador, nos casos previstos no n.º 2 do artigo 438º do C.T., não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se for essa a sua opção. Ver artº 51º, nº 8 do Código do Trabalho.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) funciona junto do Ministério com competência na área do trabalho e mantém o objectivo de promover a aplicação das disposições sobre igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

Artºs 494º a 499º da Lei 35/04 de 29/7, que regulamenta o Código do Trabalho

Compete, nomeadamente, à CITE:

Artº 496º, nºs 1 e 2 da Lei 35/04 de 29/7

- a) Recomendar, ao ministro responsável pela área laboral e ao ministro responsável pela Administração Pública, a adopção de providências legislativas e administrativas tendentes a aperfeiçoar a aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- b) Promover a realização de estudos e investigações, com o objectivo de eliminar a discriminação das mulheres no trabalho e no emprego;
- c) Incentivar e dinamizar acções tendentes a divulgar a legislação sobre a igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- d) Emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspeção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado/a;
- e) Emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- f) Emitir parecer prévio, no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- g) Comunicar de imediato, à Inspeção-Geral do Trabalho, os pareceres da Comissão que confirmem ou iniciem a existência de prática laboral discriminatória para acção inspectiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- h) Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspeção-Geral do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
- i) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;
- j) Analisar as comunicações dos empregadores sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

No exercício da sua competência, a CITE pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de assessores de que careça.

A CITE tem uma composição tripartida, estando representados o Governo, as associações sindicais e as associações patronais.

Associações de Mulheres

Existem várias associações de mulheres criadas com o objectivo genérico de promover a igualdade entre mulheres e homens.

A lei conferiu a estas associações um conjunto importante de direitos de actuação e participação.

Entre outros:

- a) Direito de serem informadas sobre situações de discriminação no acesso à formação ou ao trabalho, sobre as condições em que este se exerce e sobre a aplicação da legislação sobre maternidade e paternidade;
- b) Direito de proporem as iniciativas necessárias à prevenção ou cessação de actos ou omissões de entidades públicas que violem os direitos das mulheres, designadamente o direito de queixa ao Provedor de Justiça, e o exercício do direito de acção popular em defesa dos direitos das mulheres;
- c) Direito de, no caso das associações de mulheres de âmbito nacional, estarem representadas no Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, participando aí na definição e execução de políticas relativas à mulher e à igualdade.

O Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres assegura a representação portuguesa no Lobby Europeu das Mulheres, estrutura que agrupa as associações não governamentais nacionais e europeias de mulheres dos países da Comunidade Europeia.

As Associações de Mulheres gozam do estatuto de parceiro social, com direito a representação no Conselho Económico e Social.

*Artº 51º, nº 1 da CRP;
L 95/88, de 17/8 e Artº 12º
do DL 166/91, de 9/5.*

*L 33/91, de 27/7.
L 10/97, de 12/5.
DL 246/98, de 11/8.
L 128/99, de 20/8.
Portaria 934/98 de 29/10*

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM)

A Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres veio substituir a antiga Comissão da Condição Feminina.

A Comissão tem os seguintes objectivos fundamentais:

- a) Contribuir para que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades, direitos e dignidade;
- b) Alcançar a corresponsabilidade efectiva das mulheres e dos homens em todos os níveis da vida familiar, profissional, social, cultural, económica e política;
- c) Contribuir para que a sociedade reconheça a maternidade e a paternidade como funções sociais e assuma as responsabilidades que daí decorrem.
- d) Introduzir a matéria de Igualdade de forma transversal ao nível de todos os Ministérios, no cumprimento da Constituição e de normas europeias.

Esta Comissão possui, entre outros serviços, um gabinete de informação jurídica gratuita aberta ao público, com atendimento pessoal, por carta ou por telefone, nas áreas do direito da família, trabalho, segurança social, etc, sendo integradas pelos parceiros sociais e ONG's.

DL 166/91 de 9/5, e Artº 19º, nº 2 do DL 451/91, de 4/12.

Anexo I - Legislação internacional

Compromissos Internacionais na área da igualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens

Portugal assumiu compromissos que decorrem da sua participação nas organizações internacionais:

União Europeia

O Tratado de Amesterdão consagra a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens como uma das missões da Comunidade (artigo 2º), constituindo um objectivo transversal (artigo 3º). O artigo 13º atribui à Comissão o direito de tomar iniciativas, tendo em vista combater todas as formas de discriminação, entre as quais as baseadas no sexo, constituindo o artigo 141º a base legal para as medidas comunitárias a favor da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego.

Também a Carta dos Direitos Fundamentais, de 2000, consagra a igualdade de mulheres e homens (artigo 23º), bem como, o direito a conciliação da vida familiar e profissional (artigo 33º, 2).

Directivas

Directiva n.º 75/117/CEE

Directiva do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa a harmonização das legislações dos Estados-Membros, sobre a aplicação do princípio da igualdade de remunerações entre os trabalhadores e trabalhadoras.

Directiva n.º 76/207/CEE

Directiva do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa a execução do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que respeita ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho.

Directiva n.º 79/7/CEE

Directiva do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa a execução progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social.

Directiva n.º 86/378/CEE

Directiva do Conselho, de 24 de Julho de 1986, relativa a execução do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social.

Directiva n.º 86/613/CEE

Directiva do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986, relativa a execução do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como a protecção da maternidade.

Directiva n.º 92/85/CEE

Directiva do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa a implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, no trabalho.

Directiva n.º 93/104/CE

Directiva do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a certos aspectos da flexibilização do tempo de trabalho.

Directiva n.º 96/34/CE

Directiva do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo - quadro sobre a licença parental, celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

Directiva n.º 96/97/CE

Directiva do Conselho, de 20 de Dezembro de 1996, altera a Directiva 86/378/CEE relativa a aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres, nos regimes profissionais de segurança social.

Directiva n.º 97/80/CE

Directiva do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

Directiva n.º 97/81/CE*

Directiva do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

Directiva n.º 98/52/CE

Directiva do Conselho de 13 de Julho de 1998, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 97/80/CE relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

Directiva n.º 1999/70/CE

Directiva do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao Acordo-quadro sobre o trabalho de duração determinada celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

Directiva n.º 2000/34/CE

Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000, que modifica a Directiva 93/104/CE do Conselho, relativa a certos aspectos da flexibilização do tempo de trabalho, que vem cobrir sectores e actividades excluídos da referida Directiva.

Directiva n.º 2000/78/CE

Directiva do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

Directiva n.º 2002/73/CE

Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva n.º 76/207/CEE do Conselho, relativa a 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.

Directiva n.º 2006/54/CE

Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do

princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

Recomendações

Recomendação n.º 84/635/CEE

Recomendação do Conselho, de 13 de Dezembro de 1984, relativa à promoção de acções positivas para as mulheres.

Recomendação n.º 87/576/CEE

Recomendação da Comissão, de 24 de Novembro de 1987, relativa à formação profissional para mulheres.

Recomendação n.º 92/131/CEE

Recomendação da Comissão, de 27 de Novembro de 1991, relativa protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho.

Recomendação n.º 92/241/CEE

Recomendação do Conselho, de 31 de Março de 1992, relativa ao acolhimento de crianças.

Recomendação n.º 96/694/CE

Recomendação do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, sobre a participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisão.

Resoluções e Decisões

Resolução n.º 82/C 186

Resolução do Conselho, de 12 de Julho de 1982, relativa a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres.

Resolução n.º 84/C 161/02

Resolução do Conselho, de 7 de Junho de 1984, relativa a acções para combater o desemprego feminino.

Resolução n.º 85/C 166/01

Resolução do Conselho e dos Ministros da Educação, reunidos em Conselho, em 3 de Junho de 1985, relativa a um programa de acção sobre igualdade de oportunidades das raparigas e dos rapazes em matéria de educação.

Resolução n.º 86/C 203/02

Resolução do Conselho, de 24 de Julho de 1986, relativa a promoção da igualdade de oportunidades para mulheres.

Resolução n.º 88/C 333/01

Resolução do Conselho, de 16 de Dezembro de 1988, relativa à reintegração e integração tardia das mulheres na vida profissional.

Resolução n.º 90/C 157/02

Resolução do Conselho, de 29 de Maio de 1990, relativa a protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho. Em conformidade com esta Resolução, foi elaborado um código de conduta sobre as medidas para combater o assédio sexual.

Resolução n.º 91/C 142

Resolução do Conselho, de 21 de Maio de 1991, relativa ao terceiro programa de acção comunitário, a médio prazo, para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (1991/1995).

Resolução n.º 94/C 231

Resolução do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa a promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da acção dos Fundos Estruturais Europeus.

Resolução n.º 94/C 368

Resolução do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos no Conselho, de 6 de Dezembro de 1994, relativa a justa participação das mulheres numa estratégia de crescimento orientada para a intensificação do emprego na União Europeia.

Resolução n.º 95/C 168

Resolução do Conselho, de 27 de Março de 1995, relativa a uma participação equilibrada de mulheres e homens no processo de decisão.

Resolução n.º 95/C 296/06

Resolução do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos no Conselho, de 5 de Outubro de 1995, relativa ao tratamento da imagem da mulher e do homem na publicidade e nos meios de comunicação social.

Decisão n.º 95/593/CE

Decisão do Conselho, de 22 de Dezembro de 1995, relativa ao 4º Programa de Acção para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Resolução n.º 96/C 386/01

Resolução do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996, relativa à integração do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no quadro dos Fundos Estruturais Europeus.

Resolução n.º 97/C 394/01

Resolução do Conselho, de 4 de Dezembro de 1997, relativa ao Relatório sobre o estado da saúde das mulheres na Comunidade Europeia.

Resolução n.º C 1999/201/01

Resolução do Conselho, de 20 de Maio de 1999, relativa às mulheres e a Ciência.

Decisão n.º 293/2000/CE

Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Janeiro de 2000, que adopta um programa de acção comunitário (programa DAPHNE) relativo a medidas preventivas de combate a violência exercida contra as crianças, os adolescentes e as mulheres.

Decisão n.º 2000/407/CE

Decisão da Comissão, de 19 de Junho de 2000, relativa ao equilíbrio de género, nos comités e grupos de peritos por si criados.

Resolução n.º 2000/C218/02

Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar.

Decisão n.º 2000/51/CE

Decisão do Conselho, de 20 de Dezembro de 2000, que institui um programa relativo a Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2001-2005).

Resolução nº 2000/2174 (INI)

Resolução do Parlamento Europeu sobre as mulheres e o fundamentalismo.

Decisão-Quadro do Conselho, de 19 de Julho de 2002, relativa à luta contra o tráfico de seres humanos.

Conselho da Europa

Carta Social Europeia de 1961, revista em 1996, Comité de Ministros

50

Resolução (70) 15 sobre protecção social das mães solteiras e dos seus ri/has (15 de Maio de 1970).

Resolução (74) 22 sobre o trabalho das mulheres, particularmente à luz do progresso tecnológico, incluindo a automação (27 Março, 1974).

Resolução (75) 29 sobre legislação relativa a fecundidade e ao planeamento familiar (14 Novembro, 1975).

Resolução 606 (1975) relativa aos direitos políticos da mulher (9 Outubro, 1975).

Resolução (75) 28 sobre a segurança social das mulheres domésticas (12 Novembro, 1975).

Resolução (77) 1 sobre o emprego das mulheres (11 Janeiro, 1977).

Resolução (77) 12 relativa à nacionalidade dos cônjuges de nacionalidades diferentes (27 Maio, 1977).

Resolução (77) 13 relativa à nacionalidade dos filhos nascidos fora do casamento (27 Maio, 1977).

Resolução (78) 10 sobre programas de planeamento familiar (3 Março, 1978).

Resolução (78) 37 relativa a igualdade dos cônjuges em direito civil (27 Setembro, 1978).

Recomendação R (79) 10 relativa as mulheres migrantes (29 Maio, 1979).

Recomendação R (81) 6 sobre participação de mulheres e homens, em proporção equitativa, nos Comitês e outros organismos estabelecidos no quadro do Conselho da Europa (30 Abril, 1981).

Recomendação R (81) 15 sobre os direitos dos cônjuges relativamente a ocupação da casa de família e à utilização do seu conteúdo (16 Outubro, 1981).

Recomendação R (84) 4 sobre responsabilidade parental (28 Fevereiro, 1984).

Recomendação R (84) 17 sobre igualdade entre mulheres e homens nos media (25 Setembro, 1984).

Recomendação R (85) 2 sobre protecção legal contra a discriminação com base no sexo (5 Fevereiro, 1985).

Recomendação R (85) 4 sobre violência na família (26 Março, 1985).

Recomendação R (88) 3 sobre a validade dos contratos entre pessoas vivendo em união de facto e suas disposições testamentárias (7 Março, 1988).

Declaração sobre a Igualdade das Mulheres e dos Homens, adaptada pelo Comité de Ministros em 16 Novembro, 1988.

Recomendação R (89) 1 sobre contribuições subsequentes ao divórcio (18 Janeiro, 1989).

Recomendação R (89) 7 sobre princípios relativos a distribuição de videogramas com conteúdo violento, brutal ou pornográfico (27 Abril, 1989).

Recomendação R (90) 2 sobre medidas sociais relativas a violência na família (15 Janeiro, 1990).

Recomendação R (90) 4 sobre a eliminação do sexismo na linguagem (21 Fevereiro, 1990).

Recomendação R (91) 2 sobre segurança social para trabalhadores que não têm um estatuto profissional (ajudantes, pessoas em casa com responsabilidades familiares e trabalhadores voluntários (14 Fevereiro, 1991).

Recomendação R (91) 11 sobre a exploração sexual, a pornografia, a prostituição, bem como sobre tráfico de crianças e de jovens.
Mensagem sobre igualdade entre mulheres e homens (11 Julho, 1995).

Recomendação R (96) 5 sobre conciliação do trabalho com a vida familiar (19 Junho, 1996).

Recomendação R (98) sobre integração da dimensão do género (gender mainstreaming) (7 Outubro, 1998).

Recomendação R (2000) 11 sobre luta contra o tráfico de seres humanos com o fim de exploração sexual (19 Maio, 2000).

Recomendação Rec (2002) 5 sobre protecção das mulheres contra a violência (30 Abril, 2002).

Recomendação Rec (2003) 3 sobre participação equilibrada de mulheres e de homens na tomada de decisão política e pública (12 Março, 2003).

Conferências de Ministros Europeus responsáveis pela Igualdade

Declaração sobre a igualdade entre as mulheres e os homens na vida pública e política e Resolução sobre políticas e estratégias para alcançar a igualdade na vida política e no processo de decisão, adoptadas pela 1ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre homens e mulheres (Estrasburgo, 1986).

Resolução sobre estratégias políticas para acelerar a realização da igualdade efectiva entre mulheres e homens, adoptada pela 2ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens (Viena, 1989).

Declaração e Resoluções sobre estratégias para a eliminação da violência contra as mulheres na sociedade: média e outros meios, adoptadas pela 3ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens (Roma, 1993).

Declaração sobre democracia e igualdade entre as mulheres e os homens como critério fundamental de democracia, adoptada pela 4ª Conferência Ministerial Europeia sobre igualdade entre mulheres e homens (Istambul, 1997).

Declaração e Programa de Acção sobre igualdade de género: uma questão central nas sociedades em mutação, adoptados pela 5ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre as mulheres e os homens (Skopje, 2003).

Resolução sobre o papel das mulheres e dos homens na prevenção dos conflitos, na consolidação da paz e nos processos democráticos pós-conflitos - Uma perspectiva de género, adoptada pela 5ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre as mulheres e os homens (Skopje, 2003).

Outras Conferencias Europeias de Ministros

Declaração sobre educação e igualdade de oportunidades para raparigas e mulheres, adoptada pela XI sessão da Conferência Permanente de Ministros Europeus da Educação (Haia, 1979).

Resolução sobre uma maior participação de mulheres no desporto, adoptada pela 3ª Conferência de Ministros responsáveis pelo desporto (Palma de Maiorca, 1981).

Declaração sobre educação e igualdade de oportunidades para raparigas e mulheres, adoptada pela XIV sessão da Conferência Permanente de Ministros Europeus da Educação (Bruxelas, 1985).

Resolução sobre o emprego das mulheres, adoptada pela 4ª Conferência de Ministros Europeus do Emprego (Copenhaga, 1989).

Congresso dos Poderes Locais e Regionais da Europa

Resolução 179 sobre a igual participação das mulheres na vida democrática, a nível local e regional (16 Outubro, 1986).

Recomendação 68 sobre participação das mulheres na vida política nas regiões da Europa (Junho, 1999).

Resolução 85 sobre a participação das mulheres na vida política nas regiões da Europa (Junho, 1999).

Assembleia Parlamentar

Recomendações e Resoluções sobre:

- . a situação legal das mulheres (1974);
- . a posição e a responsabilidade dos pais na família moderna e seu apoio pela sociedade (1975);
- . mulheres migrantes (1979);
- . adiantamento pelo Estado de pagamentos relativos a alimentos devidos a crianças (1979);
- . política de família (1988);
- . questões de nacionalidade em casamentos mistos (1988);
- . iguais oportunidades e tratamento igual para mulheres e homens no mercado de trabalho (1991);
- . igualdade de direitos entre homens e mulheres (1994);
- . a situação das mulheres imigrantes na Europa (1995);
- . progressos tangíveis dos direitos das mulheres a partir de 1995 (1995);
- . discriminação entre homens e mulheres na escolha do nome de família e transmissão do nome dos pais aos filhos (1995);
- . a igualdade de género em educação (1995);
- . aumento da representação das mulheres na Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa (1996);
- . estratégia europeia relativa às crianças (1996);
- . discriminação contra as mulheres na área do desporto e mais particularmente nos Jogos Olímpicos (1996);
- . melhoria da situação das mulheres nas zonas rurais (1997);
- . tráfico de mulheres e a prostituição forçada nos Estados - Membros do Conselho da Europa (1997);
- . discriminação entre mulheres e homens na escolha do nome de família e na transmissão do nome dos pais aos filhos (1998);
- . funcionamento democrático dos Parlamntos nacionais (1998);
- . situação das mulheres refugiadas na Europa (1998);
- . igual representação na vida política (1999);
- . papel das mulheres no campo da ciência e da tecnologia (1999).

OIT

Convenções

- **n.º 45** - sobre o Trabalho Subterrâneo das Mulheres (1935).
- **n.º 89** - sobre Trabalho nocturno das Mulheres (1948)
- **n.º 100** - sobre a Igualdade de Remuneração de Mulheres e Homens Trabalhadores para trabalho de Valor igual (1951).
- **n.º 118** - sobre igualdade de tratamento (segurança social, 1962).
- **n.º 103** - sobre a Protecção da Maternidade (1952)
- **n.º 111** - sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1958).
- **n.º 156** - sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento para os Trabalhadores de Ambos os Sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares (1981).
- **n.º 171** - sobre o Trabalho Nocturno (1990).
- **n.º 175** - sobre trabalho a tempo parcial (1994).
- **n.º 177** - sobre trabalho no domicílio (1996).
- **n.º 183** - sobre protecção da maternidade (2000).

ONU

Convenção para a Supressão do Tráfico de Pessoas e da Exploração da Prostituição de Outrém (1949), ratificada por Portugal em 1991.

Convenção sobre Direitos Políticos das Mulheres (1952).

Convenção sobre a nacionalidade das mulheres casadas (1957).

Convenção sobre Discriminação no Emprego e Ocupação (1958).

Convenção sobre Consentimento para o Casamento, Idade Mínima para o Casamento e Registo dos Casamentos (1962).

Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (1967).

Declaração sobre a Protecção de Mulheres e Crianças em Situações de Emergência e em Conflitos Armados (1974).

Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 18 de Dezembro de 1979, entrada em vigor a 3 de Dezembro de 1981. Esta Convenção é considerada como o instrumento fundamental para o desenvolvimento dos direitos das mulheres. Portugal assinou a 24 de Abril de 1980 e ratificou-a pela lei n.º23/80, de 26 de Julho. A Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1999, adoptou um Protocolo Opcional à Convenção, através do qual se pretende dar um novo passo para intensificar os mecanismos de protecção e promoção dos direitos das mulheres. Para avaliação do cumprimento desta Convenção, foi criado o CEDAW (Comité sobre a Eliminação das Discriminações contra as Mulheres), ao qual os países que a ratificaram têm de apresentar periodicamente os seus relatórios.

Declaração para a Eliminação da violência contra as mulheres (Dezembro de 1993).

Documentos programáticos aprovados quer nas conferências dedicadas especificamente às mulheres e a igualdade, quer em outras conferências em que as questões das mulheres têm sido incluídas como questões prioritárias:

Programa Estratégias para o progresso das Mulheres até ao ano 2000 (Nairobi, 1985). Programa de Acção Agenda 21 (Capítulo 24), aprovado na Conferência Mundial sobre Ambiente e Desenvolvimento (Rio de Janeiro, 1992).

Programa de Acção aprovado na Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994), cujo capítulo 4º se centra na igualdade para as mulheres e para os homens e na promoção do estatuto das mulheres.

Declaração e Programa de Acção aprovados na Cimeira para o Desenvolvimento Social (Compromisso V - Copenhaga, 1995).

Plataforma para a Acção aprovada na 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres (Pequim, 1995).

Iniciativas e Acções Futuras para implementação da Declaração e Plataforma de Acção de Pequim. Trata-se de uma actualização da Plataforma de Acção, que resultou da Sessão Especial da Assembleia Geral das Nações Unidas, realizada em Junho de 2000, destinada a proceder a uma avaliação do cumprimento da Plataforma (processo geralmente conhecido como Pequim+5). Foi ainda adoptada pelos Estados – Membros uma nova Declaração de princípios, confirmando e consolidando adquiridos anteriores.

Resoluções relativas a igualdade de oportunidades no âmbito do emprego, da saúde e da educação, e ainda sobre as migrantes, a violência contra as mulheres, a prostituição, desenvolvimento, ambiente, promoção da mulher e direitos humanos, etc.

UNESCO

Convenção relativa a luta contra a discriminação no domínio do ensino (1960).

Anexo II - Alguma jurisprudência comunitária

Jurisprudência

Do Tribunal Europeu de Justiça

Os acórdãos do Tribunal das Comunidades Europeias em matéria de igualdade de mulheres e homens, proferidos até meados de 1998, encontram-se publicados em português em:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, Colecção “Jurisprudência e Pareceres”, Lisboa, 1998

• **Ac. de 6/7/2000, caso 407/98.**

Acórdão Fogelqvist (acções positivas)

Estatui que é compatível com o direito comunitário que “um candidato pertencendo ao sexo sub-representado possa ver-lhe concedida prioridade face a um concorrente do sexo oposto, desde que os candidatos possuam méritos equivalentes ou sensivelmente equivalentes e as candidaturas tenham sido objecto de uma apreciação objectiva que tenha em conta as situações particulares de ordem pessoal de todos os candidatos.”

• **Ac. de 2/8/93, caso 271/91.**

Acórdão Helen Marshall (acesso ao emprego)

Estatui no sentido de que:

“1. (o direito comunitário aplicável) se opõe a que a reparação do prejuízo sofrido por uma pessoa lesada em virtude de um despedimento discriminatório esteja sujeita a um limite máximo fixado *a priori* e sem pagamento de juros destinados a compensar o prejuízo sofrido pelo beneficiário da reparação, devido ao tempo decorrido até ao pagamento efectivo da indemnização atribuída.

2. A pessoa lesada em virtude de um despedimento discriminatório pode invocar o disposto no artigo 6º da Directiva (76/207/CEE do Conselho de 9-2-76) contra uma autoridade do Estado que actue na qualidade de empregador para afastar a aplicação de uma disposição nacional que impõe limites ao montante da indemnização que pode ser obtida a título de reparação.”

• **Ac. de 1/7/86, caso 237/85.**

Acórdão Rummler (a força física como facto de discriminação)

Estatui que constitui forma discriminatória em razão do sexo estabelecer um critério para determinar se um trabalho exige força muscular e esforço, utilizando valores correspondentes aos resultados médios dos trabalhadores de um único sexo.

• **Ac. de 5-5-94, caso C- 421/92.**

Acórdão Habermann-Beltermann (conciliação vida profissional e vida familiar)

Estatui que o direito comunitário aplicável (artigos 2º, nº 1, 3º nº 1 e 5º, nº 1 da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9-2-76, 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) opõe-se a que um contrato de trabalho por tempo indeterminado, relativo a um trabalho que deve ser efectuado de noite e celebrado entre uma entidade patronal e uma trabalhadora grávida, ignorando ambas tal gravidez, seja declarado nulo com base na proibição legal de trabalho nocturno aplicável, por força do direito nacional durante a gravidez e a amamentação materna, ou invocada a sua invalidade pela entidade patronal com base no erro sobre as qualidades essenciais da trabalhadora, ocorrido no momento da celebração do contrato

• **Ac. de 14-7-94, caso C-32/93. Acórdão Webb (igualdade nas condições de acesso)**

Estatui que o direito comunitário aplicável (artigos 2º nº 1 e 5º nº 1 da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9-2-76, 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) obsta ao despedimento de uma trabalhadora que foi contratada sem prazo com vista a substituir, numa primeira fase, outra assalariada durante a licença de maternidade desta última e que não pode assegurar esta substituição em virtude de ela própria ficar grávida pouco tempo após o seu recrutamento

• **Ac. de 13-2-1996, caso C-342/93. Acórdão Gillespie (montante de compensação)**

Estatui que o montante da compensação por licença por maternidade deve integrar, a partir da sua entrada em vigor, os aumentos de salário ocorridos entre o início do período abrangido pelos salários de referência e o fim da licença por maternidade

• **Ac. de 30-4-98, caso C-136/95. Acórdão Thibault (igualdade de tratamento)**

Estatui que o direito comunitário aplicável (artigos 2º, nº 3 e 5º, nº 1 da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9-2-76, 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) opõe-se a uma regulamentação nacional que priva uma mulher do direito de ser classificada e, consequentemente de poder beneficiar de uma promoção profissional, pelo facto de ter estado ausente da empresa devido a licença por maternidade

• **Ac. de 30-6-1998, caso C-394/96. Acórdão Brown (protecção de despedimento)**

O despedimento causado por riscos inerentes à gravidez, só pode afectar uma mulher, pelo que se traduz em discriminação indirecta; "foi precisamente tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, púérperas ou lactantes, incluindo o risco particularmente grave de se incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez, que o legislador comunitário, nos termos do artigo 10º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, previu ... uma protecção especial para a mulher ao instituir a proibição

de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade ...”

• **Ac. de 21-10-1999. Acórdão Lewen (proibição de trabalhar)**

Estatui que um empregador, aquando da atribuição de um subsídio de Natal, tenha em conta, de modo a reduzir proporcionalmente a prestação, os períodos de protecção da mãe (ver Sítio da Comissão Europeia “Igualdade entre homens e mulheres” http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights/jurisprud.html)

• **Ac. de 3-2-2000, Caso C-207/98. Acórdão Silke-Karin Mahlburg (igualdade real)**

O direito comunitário aplicável, que visa assegurar uma igualdade real e não formal, opõe-se à recusa de um emprego por tempo indeterminado relativamente a uma mulher grávida por motivo de que uma proibição legal de trabalho conexas com o estado de gravidez, impede, durante a gravidez, que ela ocupe, desde o início, o referido emprego; isto, quaisquer que sejam os custos suplementares devidos ao facto de a candidata ao lugar se encontrar impossibilitada de o ocupar durante a gravidez

• **Ac. de 4-10-2001, Caso C-438/99. Acórdão Jimenez Melgar (ver sítio) (protecção de despedimento)**

Estatui que a proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes impõe aos Estados membros, nomeadamente na sua qualidade de empregadores, obrigações precisas que não lhes deixam margem de apreciação, aplicando-se tanto a contratos permanentes como a contratos a termo ou quaisquer outros. Se um contrato a prazo não for renovado no fim do prazo, não deve ser considerado como um despedimento ilícito, salvo se não puder ser considerado como uma recusa de emprego, por motivo da situação de gravidez da trabalhadora, caso em que constituiria uma discriminação directa fundada no sexo

• **Ac. de 4-10-2001, Caso C-109/00. Acórdão Brandt Nielsen (proibição de despedimento)**

A proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes aplica-se também quando a trabalhadora:

- foi contratada a título temporário;
- omitiu a informação ao seu empregador do seu estado de gravidez, ainda que tivesse conhecimento desse Estado no momento da celebração do dito contrato;
- por causa do seu estado de gravidez, não puder trabalhar durante uma grande parte da duração do dito contrato;
- estiver incapacitada de executar o seu contrato de trabalho devido à gravidez.

A recusa de emprego por causa da gravidez não pode ser justificada pelo prejuízo financeiro – qualquer que seja a sua natureza e extensão - eventualmente sofrido pelo empregador, no caso de contratação de uma grávida, durante o período da sua licença por maternidade, ou pelo facto de a mulher contratada não poder ocupar, durante a gravidez, o posto de trabalho.

O facto de a entidade patronal admitir, com frequência, pessoal temporário não tem incidência na interpretação do direito aplicável

Doutrina da CITE

Pareceres da CITE

Todos os pareceres da CITE adiante referidos encontram-se publicados em:

Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) – Pareceres, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1999

• CITE Parecer nº 10/CITE/91 - (obra citada, p. 149 e s.)

“O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica;

- Os anunciantes e os órgãos que divulgam ofertas de emprego ou de formação profissional devem ter em conta o princípio da igualdade acima referido;

- Os tipos de anúncios que cada jornal insere constituem, para os respectivos leitores, para as diversas entidades e para o público em geral, indicadores evidentes do grau de cumprimento da lei;

- Alguns jornais cumprem a lei e estão conscientes do papel que os media representam na formação das atitudes e dos comportamentos, transmitindo já uma imagem renovada actual nesta matéria. Outros, porém, em claro atropelo da lei, persistem ainda na utilização de linguagem menos ajustada ou publicam nas suas páginas anúncios de flagrante teor discriminatório;

- Anúncio discriminatório é o que efectue qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo e que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o conhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho;

- Os anúncios de recrutamento para qualquer posto de trabalho não devem incluir qualquer exigência ou preferência directa ou indirectamente baseada no sexo ou no estado civil, como por exemplo ‘serviço militar cumprido’, ‘rapaz’, ‘solteira ou viúva sem filhos’, ‘casado’;

- Os anúncios de recrutamento para qualquer posto de trabalho só podem incluir exigências que estejam relacionadas com as tarefas a desempenhar, como por exemplo ‘conhecimentos de línguas’, ‘curso de dactilografia’, ‘experiência profissional em electrónica’ ou outras;

- A única excepção que permite condicionar o recrutamento a um ou outro sexo é a admitida nos termos do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro, onde se estabelece que ‘Não constitui discriminação o facto de se condicionar o recrutamento a um ou a outro sexo na actividade da moda, da arte ou do espectáculo quando tal seja essencial à natureza da tarefa a desempenhar, tornando-a qualitativamente diferente quando prestada por um homem ou por uma mulher’ – Artigo 7º, nº 3.”

• CITE Parecer nº 14/CITE/98 - (obra citada, p. 468)

“1. A Lei nº 105/97 no seu artigo 6º obriga todas as entidades públicas e privadas a manter durante cinco anos registos de todos os recrutamentos, incluindo aqueles que sejam efectuados através de convites;

2. O facto de tais convites poderem ser endereçados verbalmente não os exclui da obrigação de registo prevista na disposição acima referida;

“As perguntas constantes de formulário ... que os/as candidatos/as devem preencher e assinar, a saber: ‘Só para senhoras – Tem fundamentos para pensar que nos próximos 9 meses irá utilizar o direito de protecção à maternidade? (Sim/Não) Quando?’; ‘Já prestou serviço militar? (Sim/Não) Quando?’ ‘Qual é a sua situação militar actual?’, e a parte final que refere: ‘As declarações prestadas neste boletim são da minha inteira responsabilidade e no caso de se provarem falsas ou omissas reconheço (à empresa) o direito de rescindir ou haver como nulo o contrato que entretanto comigo celebrar.’, constituem discriminação, violando, assim, a empresa, o disposto nos artigos 13º, nº 2, 18º, nº1, 26º, nº 1 e 58º, nº 1 e nº 2, b) da Constituição da República Portuguesa, bem como o artigo 3º, nº 1 do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro”

• **CITE Parecer nº 19/CITE/97 - (obra citada, p. 384 e s.)**

O disposto naquela disposição (a Lei nº 105/97 no seu artigo 6º) não inclui qualquer restrição no que respeita aos tipos de recrutamento correntemente utilizados pelos empregadores, apenas obriga a que, em todos os casos, haja registos que permitam verificar se no processo de recrutamento utilizado não ocorreram práticas discriminatórias em função do sexo

• **CITE Parecer nº 5/CITE/91 - (obra citada, p. 128)**

A redução ou anulação do prémio de produtividade às trabalhadoras que amamentam os seus filhos constitui discriminação em função do sexo, por violação dos arts. 2º, a) e 3º, nº 1 do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro, conjugado com o art. 12º, nº 2 e 3 da Lei nº 4/84 e art. 7º do DL nº 136/85, de 3 de Maio

• **CITE Parecer nº 7/CITE/90 - (obra citada, p. 100)**

Os prémios de assiduidade (referidos) estão incluídos no conceito de remuneração, uma vez que são atribuídos com carácter de regularidade e permanência, não podendo as mulheres trabalhadoras ser prejudicadas por motivo de maternidade

• **CITE Parecer nº 1/CITE/96 - (obra citada, p. 247 e s.)**

"1. A empresa ... atribui um prémio de assiduidade do qual estão excluídas as trabalhadoras que registem ausências ao trabalho por motivo de licença por maternidade, consultas pré-natais, amamentação e aleitação.

2. Tal prática constitui discriminação com base no sexo, dado que afecta apenas um grupo específico de trabalhadores (as mães trabalhadoras) e não a totalidade dos mesmos, sendo que essa situação tem no nosso ordenamento jurídico um tratamento especial decorrente da consagração constitucional do princípio da igualdade material.

3. Considerando o valor social eminente da maternidade e da paternidade, a C. R. P. consagra o direito a especial protecção das trabalhadoras durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho sem perda de remuneração (nº 3 do art. 68º) e o art. 18º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, com a redacção dada pela Lei nº 17/85, de 9 de Junho, equipara as faltas acima referidas a prestação efectiva de serviço.

4. Deste modo, em consequência da referida prática discriminatória, são as mães trabalhadoras da ... prejudicadas na sua retribuição e no montante dos subsídios que recebem da Segurança Social, dado que os prémios de assiduidade são prestações incluídas no conceito de retribuição."

• **CITE Parecer nº 2/CITE/91 - (obra citada, p. 112)**

"A redução e/ou anulação do montante da participação nos resultados (da empresa) feita por motivo de as trabalhadoras terem gozado de licença de parto e/ou das dispensas para amamentação constitui discriminação em função do sexo [art. 2º, a) e 3º nº 1 do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro]."

• **CITE Parecer nº 2/CITE/93 - (obra citada, p. 195 e s.)**

"1. As trabalhadoras com a categoria profissional de 'Polidor de 1º' realizam tarefas que estão de acordo com a definição daquela categoria profissional, o mesmo não acontecendo com os seus colegas do sexo masculino, que deveriam estar classificados como esmeriladores, sendo remunerados em conformidade, ou seja, um grau abaixo na tabela salarial.

2. As trabalhadoras da empresa ... encontram-se duplamente discriminadas. Por um lado, de acordo com o enquadramento profissional correcto, ou seja, tal como é fixado no CCT, deveriam auferir

salários que se situam um grau acima na tabela salarial, relativamente aos seus colegas do sexo masculino. Por outro lado, esta empresa tem atribuído remunerações diferentes a trabalhadores com idêntica categoria profissional, com prejuízo exclusivo das empregadas do sexo feminino.

3. A classificação profissional é incorrecta para os trabalhadores do sexo masculino que se encontram assim duplamente privilegiados.

A diferenciação salarial dos trabalhadores não é correcta e resulta de uma discriminação com base no sexo, em flagrante violação do disposto no nº4 do artigo 9º do Decreto-Lei nº 392/79 de 20 de Setembro."

• **CITE Parecer nº 1/CITE/93 - (obra citada, p. 191)**

"a) A (empresa) pratica, em relação aos serventes de armazém, salários superiores aos das trabalhadoras enquadradas nos grupos dos profissionais enquadrados e das chefias;

b) Os serventes de armazém estão enquadrados nos CCTV no grupo dos indiferenciados, logo em posição funcional e salarial inferior à das categorias do sector de produção acima referidas, e são na sua totalidade trabalhadores masculinos;

c) Existe, deste modo, uma distorção do enquadramento fixado no CCTV, do qual resulta um tratamento discriminatório, em matéria salarial, em prejuízo das trabalhadoras;

d) O tratamento salarial inferior de trabalho feminino de valor superior constitui violação do princípio da igualdade de remuneração fixado no art. 119º do Tratado de Roma, de acordo com a interpretação que lhe foi dada pelo Tribunal das Comunidades;

e) A empresa não demonstrou nem provou que as diferenças salariais assentam em factor diverso do sexo (nº 4 do art. 9º do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro);

f) Pelo contrário constata-se que as diferenças em causa não são baseadas em critérios objectivos de atribuição comuns a homens e a mulheres;

g) A prática salarial da empresa constitui, deste modo, discriminação em função do sexo."

• **CITE Parecer nº 14/CITE/91 - (obra citada, p. 171 e s.)**

"1. A empresa ... concedia há vários anos um subsídio de refeição para todos os/as trabalhadores/as , no valor de Esc. 150\$00/mês, e que a partir de Fevereiro de 1988 a empresa passou a pagar aos homens Esc. 400\$00/mês e passado um ano Esc. 465\$00/mês, mantendo-se as mulheres trabalhadoras nos Esc. 150\$00/mês, com excepção de uma.

2. Que a finalidade do subsídio de alimentação é compensar o/a trabalhador/a por ter de tomar uma refeição fora de casa, nos dias de prestação efectiva de trabalho.

3. Que uma tal situação se configura objectivamente como uma desigualdade de tratamento, entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino da empresa ... violando-se assim a letra e o espírito do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro, art. 1º e 3º nº 1."

• **CITE Parecer nº 13/CITE/91 - (obra citada, p. 166 e s.)**

"As trabalhadoras, ao abrigo da disposição constitucional consignada no art. 68º, têm direito a um período de dispensa ao trabalho antes e depois do parto sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

Por outro lado, o art. 2º do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro, engloba o subsídio de refeição no conceito de remuneração. ...

Ao descontar o subsídio de refeição, a entidade patronal está a discriminar a mulher trabalhadora pelo facto de ela ser mãe, quando a maternidade e a paternidade têm um valor social eminente, legitimado constitucionalmente."

• **CITE Parecer nº 4/CITE/91 - (obra citada, p. 119)**

“A cláusula ... do AE ... é discriminatória em função do sexo, pelo facto de impedir apenas os trabalhadores homens, que sejam pais casados ou solteiros, de receber o subsídio de infantário, violando o art. 13º da Constituição e o art. 3º nº 1 do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro.”

• **CITE Parecer nº 1/CITE/90 - (obra citada, p. 78)**

“Se a entidade patronal, por liberalidade sua, fornece aos homens as batas e não as fornece às mulheres, mesmo depois de elas o reclamarem, pratica a discriminação salarial, pois trata de forma desigual mulheres e homens.”

• **CITE Parecer nº 7/CITE/96 - (obra citada, p. 268)**

“a) A empresa ... descontou na retribuição de uma das suas trabalhadoras os períodos de ausência respeitantes a consultas pré-natais;

b) Aquele procedimento é ilegal face ao disposto no nº 3 do art. 12º da Lei nº 4/84 ... (Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade) o qual prevê que aquele direito se efectiva ‘sem perda de remuneração e de quaisquer regalias’;

c) Tendo em atenção o disposto nos arts. 13º e 68º da C.R.P. e no nº 1 do art. 3º do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro a prática da empresa constitui, pela sua natureza, discriminação em função do sexo.”

• **CITE Parecer nº 4/CITE/93 - (obra citada, p. 203)**

“a) A (empresa) procede ao desconto do subsídio de alimentação devido às trabalhadoras nos dias em que as mesmas utilizam as dispensas para amamentação previstas na lei;

b) O subsídio de alimentação faz parte da remuneração sempre que é pago regular e periodicamente (art. 82º da L. C. T.);

c) O direito às dispensas para amamentação efectiva-se sem perda de remuneração e de qualquer regalia (nº 3 do artigo 12º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril).

d) Em consequência, é vedado à empresa descontar o referido subsídio por motivo de gozo do direito, por parte das trabalhadoras, às dispensas para amamentação.”

• **CITE Parecer nº 7/CITE/99 - (obra citada, p. 517)**

“1. A entidade empregadora não pode legalmente exigir que, uma mãe trabalhadora que amamente o seu filho, apresente declaração médica que ateste determinada periodicidade para o acto de amamentação.

2. Aplicando-se a lei à trabalhadora a tempo parcial, conforme artigo 1º do Dec.-Lei nº 136/85, de 3 de Maio, a duração das dispensas para amamentação deve respeitar o princípio da proporcionalidade nos termos gerais, o que, em função do tempo de trabalho que deve ser prestado, poderá não dar lugar a dois períodos distintos.

3. Ora, a dispensa para a amamentação é um direito da mãe trabalhadora que a entidade patronal tem o dever de respeitar, até porque cada situação é diferente e deve ser atendida. Assim, a exigência por parte da trabalhadora de que as duas dispensas para amamentação sejam gozadas com um intervalo de 2.30 horas e não outro qualquer, não constitui, por si só, abuso de direito. No entanto, deve ser justificada, de modo a promover o desejável acordo da entidade empregadora.”

Lista cronológica da Legislação referenciada

DL nº 154/88, de 29 de Abril

DL nº 333/95, de 23 de Dezembro

Subsídios de maternidade e de paternidade.

L. nº 95/88, de 17 de Agosto

Garantia dos direitos das associações de mulheres.

DL nº 166/91, de 9 de Maio

Cria a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

DL nº 59/92, de 13 de Abril

Informação profissional inserida no mercado de emprego.

DL nº 259/98, de 18 de Agosto

Regime de duração e horário de trabalho na Administração Pública

Lei 99/2003, de 27 de Agosto

Aprova o Código do Trabalho, cuja vigência ocorreu a partir de 1 de Dezembro de 2003

Lei 35/2004, de 29 de Julho

Regulamenta o Código do Trabalho, cuja vigência ocorreu a partir de 29 de Agosto de 2004

DL nº 77/05, de 13 de Abril

Alarga o período de licença de maternidade.

<http://europa.eu.int/comm/employmentsocial/equopp/rights/jurisprud.html>

Sítio da Comissão Europeia "Igualdade entre homens e mulheres"

Lista das abreviaturas utilizadas

- **ART**– Artigo
- **AE**– Acordo de empresa
- **CCT**– Contrato Colectivo de Trabalho
- **CITE**– Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- **CRP**– Constituição da República Portuguesa
- **DL**– Decreto-lei
- **IRCT**– Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho
- **L**– Lei
- **PRT**– Portaria
- **CPT**– Código de Processo do trabalho

