

PROGRESSOS E DESAFIOS LEGISLATIVOS
EM MATÉRIA DE AUTONOMIA E
EMPODERAMENTO ECONÓMICO

das mulheres na Ibero-América



PROGRESSOS E DESAFIOS LEGISLATIVOS
EM MATÉRIA DE **AUTONOMIA E
EMPODERAMENTO ECONÓMICO**

das mulheres na Ibero-América

Elaborado por:



ENRED | 25 años | Laura Molpeceres e Estibaliz Infante



Publicação realizada com o apoio de:



Estudo elaborado conjuntamente por:

ONU Mulheres e Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB)

1ª Edição.

Outubro 2020

© ONU Mulheres e SEGIB

Financiamento da publicação:

Agencia Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID)

Autoras das Fichas:

Laura Molpeceres y Estíbaliz Infante (ENRED)

Direção Geral:

Rebeca Grynspan, Secretária-Geral Ibero-Americana e María Noel Vaeza, Diretora Regional para as Américas e o Caribe, ONU Mulheres

Coordenação, edição e contribuições:

Claudia Briones e Almudena Díaz (SEGIB); Raquel Coello e Beatriz García (ONU Mulheres)

Agradecemos a colaboração prestada pelos escritórios-país da ONU Mulheres e pelos escritórios sub-regionais da SEGIB no trabalho de revisão e validação das análises legislativas de cada país.

O conteúdo da informação desta publicação pode ser utilizado sempre que se cite a fonte.

“As opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente as opiniões da ONU Mulheres, das Nações Unidas ou de qualquer das suas organizações filiadas, nem os pontos de vista da SEGIB ou dos seus países membros”.

Depósito legal: M-30235-2020

Desenho e layout:

wearebold.es

Índice

1

Apresentação da Secretária-Geral Ibero-Americana e da Diretora da ONU Mulheres para as Américas e o Caribe

– *Página 4*

2

Introdução: *Pôr temo à legislação discriminatória: um compromisso pendente e essencial no contexto da pandemia*

– *Página 5*

3

Fichas-país em matéria de legislação sobre a autonomia e o empoderamento económico das mulheres

– *Página 9*

Andorra
– *Página 10*

Argentina
– *Página 14*

Bolívia
– *Página 19*

Brasil
– *Página 23*

Chile
– *Página 27*

Colômbia
– *Página 33*

Costa Rica
– *Página 36*

Cuba
– *Página 40*

Equador
– *Página 44*

El Salvador
– *Página 47*

Espanha
– *Página 51*

Guatemala
– *Página 55*

Honduras
– *Página 60*

México
– *Página 66*

Nicarágua
– *Página 70*

Panamá
– *Página 75*

Paraguai
– *Página 80*

Peru
– *Página 83*

Portugal
– *Página 86*

R. Dominicana
– *Página 89*

Uruguai
– *Página 92*

Venezuela
– *Página 96*

1. Apresentação

da Secretária-Geral Ibero-Americana e da Diretora da ONU Mulheres para as Américas e o Caribe

Atualmente poucos podem duvidar: a igualdade de gênero não só é um direito humano fundamental, mas também a base necessária para garantir sociedades pacíficas, prósperas e sustentáveis. A sua importância ficou consagrada na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável entre cujas metas se preconiza a de garantir a igualdade de oportunidades e reduzir a desigualdade de resultados, incluindo um pilar muito importante: o empoderamento económico das mulheres. Para isso, é fundamental trabalhar numa agenda legislativa que promova a eliminação das leis, políticas e práticas discriminatórias e a promoção de legislações, políticas e medidas que favoreçam a igualdade de gênero e o empoderamento económico das mulheres.

As leis são a maquinaria ideal para eliminar a discriminação direta que afeta as mulheres ao longo da vida e no seu dia a dia. A remuneração desigual por trabalho de igual valor, a falta de liberdade de escolha de emprego e a segregação ocupacional, o pouco reconhecimento e a redistribuição desigual do trabalho doméstico e da prestação de cuidados não remunerados são apenas alguns exemplos da realidade a que as mulheres estão submetidas na Ibero-América, frequentemente desamparadas no contexto jurídico e obrigadas a lutar contra as desigualdades e injustiças sem o apoio da lei. Neste sentido, a agenda legislativa constitui um requisito básico e imprescindível para preparar o caminho no sentido da igualdade de gênero real e substantiva e assim obter o empoderamento económico das mulheres.

No contexto da atual crise provocada pela COVID-19, suprimir regulamentações que impedem o pleno exercício dos direitos das mulheres tornou-se num requisito preponderante e inadiável. Esta crise, cujos efeitos não são neutros para as mulheres, começa a demonstrar e a aprofundar as desigualdades de gênero, que já por si eram muito pronunciadas. O aumento da violência de gênero, o incremento da carga de trabalho, de prestação de cuidados e atendimento às pessoas, bem como a deterioração e a perda de emprego, são só algumas das repercussões diferenciadas entre mulheres e homens que nos trouxe a pandemia. Os governos, as instituições públicas e privadas, e a comunidade internacional, devem reagir com o desenvolvimento de estratégias e respostas efetivas.

Assegurar a eliminação da legislação discriminatória na atual situação de pandemia representa uma oportunidade sem precedentes para garantir que a recuperação socioeconómica nos países da região ibero-americana seja inclusiva e sustentável. A Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB) e ONU Mulheres estão trabalhando em conjunto para fazer notar que a desigualdade legislativa afeta o empoderamento económico das mulheres. E que, por isso, temos de agir nessa desigualdade, bem como em parcerias multissetoriais para realizar reformas legislativas efetivas e de impacto.

Colocar o empoderamento económico das mulheres no centro da agenda pública assume uma importância renovada para erigir economias não só mais igualitárias, mas também mais prósperas e resilientes. No que respeita à formulação de políticas públicas, enfrentamos um duplo desafio: o de proteger as conquistas em matéria de igualdade de gênero quanto ao perigo de retroceder face à crise sanitária, económica e social, e o de continuar a remover os obstáculos da “pré-pandemia” ainda existentes que persistam ao empoderamento económico das mulheres.

Se o longo regresso à nova normalidade após a COVID-19 for como uma maratona cheia de obstáculos, estes serão os primeiros, os mais antigos e os mais injustos que temos e devemos derrubar.

REBECA GRYNSPAN
Secretária-Geral Ibero-Americana

MARÍA NOEL VAEZA
Diretora Regional da ONU Mulheres para as Américas e o Caribe

2. Introdução

Pôr temo à legislação discriminatória: um compromisso pendente e essencial no contexto da pandemia

DIMENSÃO E CONTEÚDOS DO RELATÓRIO

O presente relatório enquadra-se na iniciativa conjunta da Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB) e do Escritório Regional para as Américas e o Caribe da ONU Mulheres que visa promover a derrogação e a reforma de leis discriminatórias para o empoderamento económico das mulheres. O seu objetivo é apresentar uma análise pormenorizada da legislação em vigor em matéria de autonomia e empoderamento económico das mulheres, bem como realizar uma proposta de agenda de reformas na qual se indicam as disposições específicas a reformar e/ou eliminar em cada um dos 22 países da Ibero-América.

A análise, que foi efetuada a partir do estudo de fontes legislativas primárias, mostra as principais convenções internacionais relacionadas com a igualdade de género ratificadas por cada país membro, bem como os progressos e desafios em áreas identificadas como prioritárias para a estratégia “*Igualdade perante a Lei das Mulheres e das Meninas para o ano 2030*”, promovida pela ONU Mulheres em colaboração com a SEGIB, a saber:

1. Igualdade de género e não discriminação;
2. Liberdade de escolha de profissão;
3. Igualdade salarial;
4. Proteção da maternidade;
5. Licença de paternidade;
6. Cuidados;
7. Trabalho doméstico remunerado;
8. À qual se juntou a área da segurança social, dada a sua particular transcendência para a obtenção da igualdade de género na região.

Este relatório visa, por um lado, identificar as discriminações legislativas existentes em matéria de empoderamento e autonomia económica das mulheres nas normas nacionais dos países ibero-americanos; e, por outro lado, dar visibilidade à evolução deste âmbito na região.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

O empoderamento económico das mulheres é um pilar fundamental da igualdade de género e uma pré-condição necessária para a obtenção de todos os objetivos de desenvolvimento sustentável. Existe um amplo consenso internacional quanto à sua centralidade para o progresso da autonomia e atividade das mulheres, bem como da sua contribuição para a erradicação da pobreza e para o crescimento económico inclusivo.

No entanto, apesar dos renovados esforços e compromissos, a evolução continua a ser insuficiente dado que subsistem demasiadas lacunas, frequentemente determinadas pela existência de leis e políticas discriminatórias ou pela ausência de proteções legais.

A este respeito, as conclusões do presente relatório destacam que todos os países da Ibero-América têm leis relacionadas com o emprego e o empreendedorismo que distinguem as mulheres dos homens e que têm impacto nos incentivos e nas capacidades das mulheres para trabalharem ou para criarem e gerirem uma empresa:

- Em matéria de igualdade salarial, mais de metade dos países ibero-americanos, concretamente 59%, não contemplam na sua legislação regulamentação que responda ao objetivo de igual remuneração por trabalho de igual valor, tal como estabelece a OIT.
- 64% dos países ibero-americanos ainda têm leis nos seus corpos normativos que restringem às mulheres a liberdade de escolha de emprego e promovem a segregação ocupacional.
- 27% dos países ibero-americanos têm textos com disposições discriminatórias na legislação relacionada com o reconhecimento e a redistribuição do trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerados.
- 77% dos países da região ibero-americana não têm a legislação necessária para proteger os direitos das trabalhadoras domésticas.
- 27% dos países ibero-americanos ainda não equipararam a licença de maternidade ao mínimo de 14 semanas estabelecido pela OIT, e 36% não financiam integralmente a cobertura desta licença por parte da Segurança Social, o que frequentemente provoca uma discriminação indireta em resultado da resistência dos/s empregadores/as a contratar mulheres.
- Em 96% dos países da região a licença de paternidade é muito limitada, sendo inferior a 15 dias. 3 países não têm qualquer tipo de licença. Além disso, na maior parte dos países a licença não é integralmente coberta pela Segurança Social.
- Em 46% dos países da região não se modificaram as leis para evitar a discriminação em razão do sexo na cobertura das pensões.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A reforma do quadro jurídico através da derrogação ou revisão de leis discriminatórias, bem como a promulgação de novas leis, é fundamental para o empoderamento das mulheres e das meninas e pode causar um impacto real em todos os âmbitos das suas vidas.

Tal adquire uma renovada importância e urgência no atual contexto, em que a crise resultante da COVID-19 impactou de forma pronunciada as mulheres, as quais, para além de sofrerem um alarmante aumento da violência de género e um incremento da carga do trabalho relacionada com a prestação de cuidados e atendimento às pessoas, também estão a sentir as consequências económicas da pandemia de forma mais acentuada dada a situação de maior desigualdade e de precarização profissional da qual partiam.

A menor participação profissional, as maiores taxas de temporalidade e subemprego, bem como a sua concentração em empregos informais e em setores gravemente afetados pela redução abrupta da atividade económica, coloca-as, portanto, em piores condições para enfrentar esta crise.

Neste sentido, acelerar a eliminação das leis que discriminam as mulheres e as meninas na Ibero-América não só é um imperativo resultante dos compromissos assumidos por todos os países da região em múltiplos instrumentos e convenções internacionais e regionais, mas atualmente também representa uma urgente necessidade. A crise da COVID-19 não pode resultar num retrocesso na participação profissional das mulheres e, por isso, é imprescindível garantir o seu acesso aos direitos laborais e económicos.

Trabalhar para eliminar a legislação discriminatória em matéria de empoderamento e autonomia económica das mulheres na atual situação de pandemia, representa uma oportunidade sem precedentes para assegurar que a recuperação socioeconómica nos países da região ibero-americana seja inclusiva e sustentável.

Neste contexto e dados os impactos adversos e diferenciados que a crise da COVID-19 tem e terá na autonomia e no empoderamento das mulheres, colocar a tónica nas possíveis melhorias em matéria legislativa não só é relevante para enfrentar as consequências diretas da pandemia, mas também para evitar os elevados custos e riscos associados ao aprofundamento da desigualdade de género, que abrandariam ainda mais a recuperação socioeconómica a nível global e a obtenção dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030.

As decisões tomadas pelos Governos para pôr de novo em andamento o seu motor económico, terão implicações consideráveis sobre a forma como se concretizará a Agenda 2030 e se conquistará a igualdade de género na região.

A este respeito, as principais recomendações das agendas de reforma apresentadas neste relatório, incluem:

1. *Ratificar as convenções da OIT que promovem a igualdade de direitos entre homens e mulheres.*
2. *Revogar todas as leis que promovem a segregação ocupacional e as restrições das mulheres para a escolha de emprego.*
3. *Introduzir ou alargar o princípio de igual remuneração por trabalho de igual valor para pôr fim à discriminação salarial, especialmente em profissões tradicionalmente feminizadas, tais como as relacionadas com a prestação de cuidados e manutenção da vida, que frequentemente se encontram subvalorizadas.*
4. *Adotar textos legais que destaquem o pleno reconhecimento, redistribuição e corresponsabilidade do trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerado na legislação pertinente e rever as normas sobre a licença parental de mulheres e homens, entre outros meios, através da inclusão de disposições que incentivem uma maior participação dos homens na criação e cuidado dos filhos e filhas desde a mais tenra idade.*
5. *Eliminar as leis discriminatórias que prejudicam os direitos e a proteção das mulheres que realizam trabalhos de prestação de cuidados e domésticos remunerados e promover medidas que pressuponham a equiparação das condições de trabalho das trabalhadoras domésticas às dos/as restantes trabalhadores/as.*
6. *Rever a densidade de contribuição no direito à pensão de velhice tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo, para evitar discriminações na cobertura das pensões.*



3. Fichas-país

*em matéria de legislação sobre
a autonomia e o empoderamento
económico das mulheres*

Andorra*

* informação atualizada em agosto de 2020

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA — / RATIFICAÇÃO **1997**

Protocolo → ASSINATURA **2001** / RATIFICAÇÃO **2002**

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951

C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958

C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981

C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000

C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011

C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019

Andorra não é país membro da OIT*

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição do Principado de Andorra (de 14 de março de 1993).
- ✓ Lei 31/2018 de relações de trabalho (de 6 de dezembro de 2018).
- ✓ Lei 13/2019, para a igualdade de tratamento e não discriminação (de 15 de fevereiro de 2019).
- ✓ Lei 4/2019 (de 31 de janeiro), relativa ao emprego.
- ✓ Decreto legislativo (de 25 de abril de 2018), do texto reformulado da Lei 17/2008 (de 3 de outubro), da segurança social.
- ✓ Lei 6/2014, de serviços sociais e sócio-sanitários (de 24 de abril de 2014).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 6), na *Lei de relações de trabalho* (Art. 4) e na *Lei para a igualdade de tratamento e não discriminação* (Art. 1, 2, 4, 18 e 37).

Artigo 6. Todas as pessoas são iguais perante a lei. Ninguém pode ser discriminado em razão do nascimento, raça, sexo, origem, religião, opinião ou qualquer outra situação pessoal ou condição social. Os poderes públicos deverão criar as condições para que a igualdade e a liberdade dos indivíduos sejam reais e efetivas.

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✗ A redação do artigo 57 da *Lei de relações de trabalho* (Art. 57) estabelece que a realização de horas extraordinárias é proibida às assalariadas grávidas ou durante o período de prestação de cuidados e atendimento dos filhos/as até aos 9 meses.

* No entanto, o direito interno de Andorra incorpora a regulamentação de segurança e saúde no trabalho da OIT.

3 Igualdade salarial



- ✓ Prevista na *Lei de relações de trabalho* (Art. 69 e 71) e na *Lei para a igualdade de tratamento e não discriminação* (Art. 13).

Artigo 71 bis. Igualdade de remuneração.

1. O empresário é obrigado a pagar pela prestação de um trabalho de igual valor a mesma remuneração, independentemente da natureza dessa remuneração, sem que se possa produzir qualquer discriminação em razão do sexo feminino em nenhum dos elementos ou das condições da remuneração.

4 Proteção da maternidade



Prevista na *Lei de relações de trabalho* (Art. 31, 33, 68, 84, 85 e 92), na *Lei para a igualdade de tratamento e não discriminação* (Art.10), e no *Decreto legislativo de 25-4-2018*, do texto reformulado da *Lei da segurança social* (Art. 111, 117, 118, 142 e 156).

- ✓ **Licença de maternidade:** 20 semanas (a partir da sexta semana pode ser partilhada com o outro progenitor).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

- ✓ **Montante e financiamento:** Remunerados a 100% pela Segurança Social.
- ✓ **Proteção no despedimento:** durante a gravidez e licença de maternidade.

5 Licença de paternidade



Prevista na *Lei de relações de trabalho* (Art. 34, 67 e 68), e no *Decreto legislativo de 25-4-2018*, do texto reformulado da *Lei da segurança social* (Art. 111 e 160).

- ! **Duração:** 4 semanas.
- ✓ **Montante e financiamento:** Remunerados a 100% pela Segurança Social.

6 Segurança social



- ✓ Prevista no *Decreto legislativo de 25-4-2018*, do texto reformulado da *Lei da segurança social*.

Mesmos direitos a prestações por incapacidade temporária, invalidez, morte, orfandade e aposentadoria.

A idade de aposentadoria para ambos os sexos é de 65 anos, com 180 mensalidades de descontos.

7 Cuidados



- ✓ Direito a licenças (Art. 40) e licenças com vencimento (Art. 67) para a prestação de cuidados a menores reconhecidos na *Lei de relações de trabalho*. Esta Lei também regula a criação de um distintivo para as empresas que promovam a igualdade de oportunidades e a conciliação da vida familiar e profissional (Art. 81).

Regulação do direito a prestações para o cuidado de pessoas dependentes na *Lei de serviços sociais e sócio-sanitários*.

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto na *Lei de relações de trabalho* (Art. 54.2) e no *Decreto legislativo de 25-4-2018*, do texto reformulado da *Lei da segurança social* (Art. 23).







- ✓ • Salário Básico Unificado, descanso semanal mínimo, férias, estabilidade no emprego e direito à Segurança Social, tal como no regime geral.
- ! • Excluem-se da obrigação do registo de horas trabalhadas e do número de horas máximas semanais os/as trabalhadores/as domésticos/as.

Andorra: como avançar?



- + **ADOÇÃO:**
 - Será tida em consideração a adesão à OIT e a ratificação das convenções relacionadas com a igualdade de género (C100, C111, C156, C183, C189 e C190).
- ! **REFORMA:**
 - Alargamento da licença de paternidade.
 - Equiparação plena das condições dos/as trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos/as restantes trabalhadores/as.
 - Reforma da redação do Art. 57 da *Lei de relações de trabalho* que proíbe a realização de horas extraordinárias às assalariadas grávidas ou durante o período de prestação de cuidados e atendimento dos/as filhos/as com menos de 9 meses.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Lei 31/2018 de relações de trabalho (de 6 de dezembro de 2018)	Liberdade de escolha de profissão 	Reformar 	<p>Artigo 57. Horas extraordinárias</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consideram-se horas extraordinárias as horas que superem a duração máxima do horário ordinário legal ou estabelecido no contrato de trabalho ou por acordo coletivo. 3. É proibido o trabalho em horas extraordinárias aos menores de dezoito anos e às assalariadas grávidas ou durante o período de prestação de cuidados e atendimento aos filhos com menos de nove meses. <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Reforma do artigo para clarificar que não se equiparam as mulheres aos menores de idade em matéria de proteção laboral e que, durante o período de prestação de cuidados, ambos os progenitores estarão isentos de horas extraordinárias, no sentido de evitar que a atual redação se transforme numa fonte de discriminação indireta para as mulheres.</p> </div>
	Licença de paternidade 	Reformar 	<p>Artigo 34. Licença de paternidade ou para o parceiro que tenha reconhecido legalmente o recém-nascido.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A relação profissional fica suspensa, para o pai ou para o parceiro que tenha reconhecido legalmente o recém-nascido, durante quatro semanas por motivo de descanso. Este período pode ser alargado até mais uma semana, sempre que o recém-nascido tenha uma deficiência confirmada por um médico pediatra que tenha celebrado uma convenção com a Caixa Andorrana de Segurança Social, de acordo com a tabela da Comissão Nacional de Avaliação (Conava). <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.</p> </div>
	Trabalho doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artigo 54. Horário de trabalho</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Horário legal ordinário: <ol style="list-style-type: none"> a) Em todas as empresas públicas, semipúblicas e privadas, qualquer que seja a sua natureza, o horário legal ordinário de trabalho para os assalariados é de 40 horas semanais de trabalho efetivo. b) Sempre e em qualquer circunstância, o regime do horário legal ordinário de trabalho é entendido sem prejuízo de qualquer outro horário mais favorável para a pessoa assalariada, que pode ser estabelecido por disposição legal ou por convenção ou acordo coletivo de empresa, ou ainda por meio de um pacto entre a empresa e a pessoa assalariada. c) A empresa poderá determinar modificações de horário de trabalho por razões técnicas, organizativas ou produtivas, mas tal deverá ser comunicado à pessoa assalariada com um pré-aviso de sete dias de calendário, exceto em casos de emergência ou de força maior. 2. Exclusões: Ficam excluídos do regime de horário legal estabelecido, dos horários especiais no cálculo anual do Artigo 55, das obrigações de controlo dispostas no Artigo 59 e do regime de pausas diárias do Artigo 60: b) Os assalariados do setor da



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
			<p>saúde ou sócio-sanitário que realizem turnos de cuidados contínuos, e as pessoas empregadas no serviço doméstico, os vigilantes noturnos e o serviço de portaria sempre que tenham o domicílio no mesmo local da prestação dos serviços, que, no entanto, deverão respeitar o descanso semanal mínimo de um dia de trabalho completo.</p> <p>Artigo 59. Planificação horária e registo horário</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todas as empresas deverão ter à disposição dos assalariados um plano com o horário de trabalho de cada um deles ou de cada turno de serviço, que determine as horas de trabalho que se devem realizar e o tempo das pausas ou refeições, bem como um registo horário onde se inscrevam as horas extraordinárias e os feriados do calendário profissional trabalhados, as férias realizadas e as ausências. Em caso de aplicação do cálculo horário previsto no Artigo 55, as empresas devem ter à disposição dos assalariados o plano horário previsto e apontar o horário realizado no registo horário. 2. Os assalariados devem receber mensalmente da empresa a folha de salários correspondente com o registo horário para efeitos de controlo e, em caso de desacordo, devem comunicá-lo à empresa para que o verifique e, se for caso disso, faça as correções pertinentes, no prazo máximo de sete dias de calendário. 3. Os assalariados serão informados de forma clara e com um mínimo de sete dias de calendário de antecedência, exceto em caso de modificação dos turnos devido à baixa de um assalariado ou de outras causas de força maior, sobre qualquer modificação de horário, por forma a que se respeite a vida privada e familiar. 4. Ficam excluídos das obrigações estabelecidas neste Artigo o serviço doméstico, o serviço de portaria com residência no mesmo edifício e os trabalhos do setor agrícola e pecuário. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.</p> </div>

Argentina*

* informação atualizada em agosto de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1985

Protocolo → ASSINATURA 2000 / RATIFICAÇÃO 2007

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1956
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1968
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1988
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189 Convenção sobre trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2014
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição da Nação Argentina (votada em 1853 com as reformas dos anos 1860, 1866, 1898, 1957 e 1994).
- ✓ Lei N.º 20.744, Lei de Contrato de Trabalho (Texto ordenado pelo Decreto N.º 390/1976).
- ✓ Lei N.º 11.317, Trabalho das mulheres e das crianças (de 19 de novembro de 1924).
- ✓ Lei N.º 24.013, Emprego (de 5 de dezembro de 1991).
- ✓ Lei N.º 26.844, Regime Especial de Contrato de Trabalho para Pessoal em Casas Particulares (de 3 Abril de 2013).
- ✓ Lei N.º 24.241, Sistema integrado de aposentadorias e pensões (de 13 de outubro de 1993).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 75) e na *Lei de Contrato de Trabalho* (Art. 172).

Art. 75. Compete ao Congresso; 23. Legislar e promover medidas de ação positivas que garantam a igualdade real de oportunidades e de tratamento, (...) em particular no que respeita às crianças, mulheres, idosos e pessoas com deficiência.

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✗ Prevista na Constituição (Art. 16) e no *Contrato de Trabalho* (Art. 172). No entanto, tanto o artigo 11 da *Lei N.º 11.317*, quanto o próprio *Contrato de Trabalho* (Art. 176) estabelecem:

Art. 176. É proibido dar ocupação a mulheres em trabalhos que se revistam de caráter penoso, perigoso ou insalubre. A regulamentação determinará as indústrias compreendidas nesta proibição.

3 Igualdade salarial



✓ Prevista na Constituição (Art. 14 e 58) e na *Lei de Contrato de Trabalho* (Art. 172).

Art. 172. Nos acordos coletivos ou nas tabelas salariais que forem elaboradas garantir-se-á a aplicação efetiva do princípio de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

4 Proteção da maternidade



! Prevista na *Lei de Contrato de Trabalho* (Art. 177 e 178).

Licença de maternidade: 90 dias (45 antes do parto e 45 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas (equivalentes a 112 dias).

✓ **Montante e financiamento:** Remunerados a 100% pela Segurança Social.

Proteção no despedimento: garantida no Art. 178. Durante a gravidez e sete meses e meio a seguir ao parto.

5 Licença de paternidade



! Prevista na *Lei de Contrato de Trabalho* (Art. 158).

Duração: 2 dias.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

6 Segurança social



Prevista na *Lei N.º 24.241 de Sistema integrado de aposentadorias e pensões*.

! **Idade de aposentadoria diferente para as mulheres (60 anos) e os homens (65 anos) que provem ter 30 anos de serviço** (Art. 19).

7 Cuidados



✓ A *Lei N.º 24.241 de Sistema integrado de aposentadorias e pensões* (Art. 3) reconhece às **donas-de-casa o direito a aderirem voluntariamente ao Sistema Integrado de Aposentadorias e Pensões**.

! A *Lei de Contrato de Trabalho* (Art. 183 a 185) reconhece **o direito a licença ou a rescisão do contrato em condições especiais apenas às mulheres trabalhadoras (e não aos homens)** que tenham sido mães.

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto na *Lei N.º 26.844 Regime Especial de Contrato de Trabalho para Pessoal em Casas Particulares*.

- ✓
- Salário mínimo obrigatório.
 - Direito a salário anual complementar, pago no final de cada semestre.
 - Direito ao pagamento de horas extraordinárias, noturnas e por trabalho em dias feriados.
 - Horário máximo de 8 horas diárias ou 48 horas semanais.
 - Descanso semanal de 35 horas seguidas a partir de sábado às 13 horas.
 - Direito a férias, estabilidade no emprego, foro de maternidade, segurança social e modalidade de contrato, tal como no regime geral.

Argentina: como avançar?











+ **ADOÇÃO:** - Ratificação das Convenções da OIT 183 e 190.



! **REFORMA:** - Incremento da licença de maternidade para um mínimo de 14 semanas e equiparação da licença de maternidade biológica e por adoção, bem como para pessoas gestantes e não gestantes.
- Alargamento da licença de paternidade.
- Reconhecimento do direito a licença aos pais trabalhadores.
- Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.

x **ELIMINAÇÃO:** - Eliminação do Art. 176 da Lei de Contrato de Trabalho e do Artigo 11 da Lei N.º 1.137 sobre o Trabalho das mulheres e das crianças, que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Lei N.º 20.744 Lei de Contrato de Trabalho (Texto ordenado pelo Decreto N.º 390/1976)	Liberdade de escolha de profissão 2 	Eliminar 	Artigo 176. Tarefas penosas, perigosas ou insalubres. Proibição. É proibido dar ocupação a mulheres em trabalhos que se revistam de caráter penoso, perigoso ou insalubre. A regulamentação determinará as indústrias compreendidas nesta proibição. No que respeita ao emprego de mulheres, aplicar-se-á o disposto no artigo 195 (referente a acidentes ou doença). RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres não abrangidas pela proteção da maternidade e aleitação.
	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	Artigo 177. Proibição de trabalhar. Conservação do emprego. É proibido o trabalho do pessoal feminino nos quarenta e cinco (45) dias anteriores ao parto e até quarenta e cinco (45) dias depois deste. No entanto, a interessada poderá optar por reduzir a licença anterior ao parto que, nesse caso, não poderá ser inferior a trinta (30) dias; o restante período total de licença acumular-se-á ao período de licença posterior ao parto. Em caso de nascimento pré-termo, acumular-se-á à licença posterior todo o tempo de licença que não se tenha gozado antes do parto, por forma a completar os noventa (90) dias. RECOMENDAÇÃO: Incremento da licença de maternidade para o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT e equiparação da licença de maternidade biológica e por adoção, bem como para pessoas gestantes e não gestantes.
	Licença de paternidade 5 	Reformar 	CAPÍTULO II. Regime de licenças especiais Artigo 158. Classes. O trabalhador beneficiará das seguintes licenças especiais: A. Por nascimento de filho: dois (2) dias seguidos. RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.
	Cuidados 7 	Reformar 	CAPÍTULO IV. Sobre o estado da licença. Artigo 183. Diferentes situações. Opção a favor da mulher. A mulher trabalhadora com uma relação profissional em vigor que tenha um filho e continue a residir no país, poderá optar pelas seguintes situações: A. Continuar a trabalhar na empresa, nas mesmas condições que até essa altura.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
			<p>B. Rescindir o contrato de trabalho, recebendo uma compensação pelo tempo de serviço que se lhe atribui por esta alínea ou pelos maiores benefícios que surjam dos estatutos profissionais ou acordos coletivos de trabalho</p> <p>Nesse caso, a compensação será equivalente a vinte e cinco por cento (25%) da remuneração da trabalhadora, calculada com base na média fixada no artigo 245 por cada ano de serviço e que não poderá ultrapassar um salário mínimo por ano de serviço ou fração superior a três (3) meses.</p> <p>C. Ficar em situação de licença por um período não inferior a três (3) meses nem superior a seis (6) meses.</p> <p>Considera-se uma situação de licença a que for voluntariamente assumida pela mulher trabalhadora que lhe permita reintegrar-se nas tarefas que desempenhava na empresa na altura do parto, dentro dos prazos fixados. A mulher trabalhadora que, encontrando-se em situação de licença, formalize um novo contrato de trabalho com outro empregador, ficará privada do pleno direito à possibilidade de se reintegrar.</p> <p>O regulamentado nas alíneas b) e c) do presente artigo aplica-se às mães no caso justificado de prestação de cuidados a um filho doente menor de idade a seu cargo, com as abrangências e limitações estabelecidos na regulamentação.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Reconhecimento do direito a licença aos pais trabalhadores.</p> </div>
<p>Lei N.º 11.317 Trabalho de mulheres e crianças (de 19 de novembro de 1924)</p>	<p>Liberdade de escolha de profissão</p> <p>2 </p>	<p>Eliminar</p> <p></p>	<p>Artigo 9. É proibida a ocupação de mulheres e menores de 18 anos em indústrias ou tarefas perigosas e insalubres.</p> <p>A regulamentação determinará as indústrias compreendidas nesta proibição em geral.</p> <p>Artigo 10. A proibição do artigo anterior refere-se particularmente às seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Destilação de álcool e fabrico e mistura de bebidas brancas; b) Fabricação de alvaiade, minio e quaisquer outros materiais corantes tóxicos, bem como manipulação de tintas, esmaltes e vernizes que contenham sais de chumbo ou arsénico; c) Fabricação, manipulação ou elaboração de explosivos, materiais inflamáveis ou cáusticos, ou trabalho em locais onde se fabriquem, elaborem, manipulem ou estejam depositados explosivos, materiais inflamáveis ou cáusticos em quantidades que representem perigo de acidente; d) Recorte e polimento de vidro, polimento de metais com esmeril e trabalho em qualquer local onde habitualmente ocorra a libertação de poeiras e vapores irritantes ou tóxicos.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
			<p>Artigo 11. É proibido dar ocupação a mulheres e menores de 18 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Em cargas e descargas de navios; b) Em pedreiras ou trabalhos subterrâneos; c) Em cargas e descargas com gruas ou guindastes; d) Como maquinistas ou fomalheiros; e) Na lubrificação e limpeza de maquinaria em movimento; f) Na gestão de correias; g) Em serras circulares e outros mecanismos perigosos; h) Na fundição de metais e na fusão e fabrico do vidro pelo método do sopro; i) No transporte de materiais incandescentes; j) No fornecimento de bebidas alcoólicas destiladas ou fermentadas, e em qualquer local ou dependência onde se forneçam. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres não abrangidas pela proteção da maternidade e aleitação e que equiparam as mulheres aos menores de 18 anos em matéria de proteção laboral.</p> </div>
<p>Lei N.º 24.241 Sistema integrado de aposentadorias e pensões (de 13 de outubro de 1993)</p>	<p>Segurança Social</p> <p>6 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>CAPÍTULO II. Prestação Básica Universal</p> <p>Requisitos</p> <p>Artigo 19. Terão direito à prestação básica universal (PBU) e aos restantes benefícios estabelecidos nessa Lei, os beneficiários:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Homens que tenham completado sessenta e cinco (65) anos de idade. b) Mulheres que tenham completado sessenta (60) anos de idade. c) Que acreditem trinta (30) anos de serviço com contribuições contabilizadas em um ou mais regimes compreendidos no sistema de reciprocidade. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.</p> </div>

Bolívia*

* informação atualizada em agosto de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1990

Protocolo → ASSINATURA 1999 / RATIFICAÇÃO 2000

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1973
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1977
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1998
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2013
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Política do Estado (de 7 de fevereiro de 2009).
- ✓ Lei Geral do Trabalho (de 8 de dezembro de 1942).
- ✓ Regulamento da Lei Geral do Trabalho. Decreto Supremo 224 (de 23 de agosto de 1943).
- ✓ Lei N.º 2.450 que regulamenta o trabalho doméstico assalariado (de 9 de abril de 2003).
- ✓ Decreto Supremo N.º 012/2009. Inamovibilidade laboral da mãe e do pai progenitores que trabalhem no setor público ou privado.
- ✓ Decreto Supremo N.º 1.212 de licença de paternidade (de 1 de maio de 2012).
- ✓ Código da Segurança Social (de 14 de dezembro de 1956).
- ✓ Lei N.º 065 sobre Pensões (de 10 de dezembro de 2010).
- ✓ Decreto Supremo N.º 1.455 que cria o benefício de "Licença Especial" (de 9 de janeiro de 2013).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação

- ✗ Prevista na Constituição (Art. 8, 14, 15 e 402), embora ainda se encontrem normas discriminatórias na *Lei Geral do Trabalho*, quanto à **porcentagem de mulheres que as empresas podem empregar (não superior a 45%) (Art. 3)** e ao **horário de trabalho das mulheres (máximo de 40 horas semanais face às 48 horas no caso dos homens) (Art. 46)**.

2 Liberdade de escolha de profissão

- ✗ Prevista na Constituição (Art. 47), embora a *Lei Geral do Trabalho* e o seu *Regulamento* estabeleçam a **proibição das mulheres de executarem tarefas perigosas, insalubres ou pesadas, ocupações que prejudiquem a sua moral e bons costumes e trabalhos noturnos**.

3 Igualdade salarial



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 48) e na *Lei Geral do Trabalho* (Art. 52).

Artigo 48. V. O Estado promoverá a incorporação das mulheres no trabalho e garantir-lhes-á a mesma remuneração que aos homens por trabalhos de igual valor, tanto no âmbito público quanto no privado.

4 Proteção da maternidade



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 45 e 48), na *Lei Geral do Trabalho* (Art. 61 e 62), no *Decreto Supremo N.º 012/2009* e no *Código da Segurança Social* (Art. 23, 26, 31 e 64).

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

Proteção no despedimento: a mãe e/ou o pai gozam de inamovibilidade profissional desde a gestação até que o filho ou filha completem um ano de idade, não podendo ser despedidos, nem lesados no seu nível salarial ou situação no posto de trabalho.

- ! **Licença de maternidade:** 90 dias (45 antes do parto e 45 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na *Convenção 183*: 14 semanas (equivalentes a 112 dias).

5 Licença de paternidade



- ! Prevista no *Decreto Supremo N.º 1.212* de licença de paternidade.

Duração: 3 dias úteis.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pelo/a empregador/a.

6 Segurança social



- ✓ Prevista no *Código da Segurança Social* e na *Lei N.º 065 de pensões*.

Mesmos direitos para mulheres e homens em matéria de proteção quanto a doenças, riscos no trabalho, velhice, invalidez e morte.

A idade mínima de aposentadoria é de **58 anos para homens e mulheres**. Permite às **mulheres aposentarem-se até três anos antes (aos 55)**, sempre que contribuam durante um mínimo de 10 anos.

Reconhece-se às mulheres a sua "contribuição social", **compensando-se os períodos contributivos por cada filho, tanto para o cálculo do montante quanto para o período de aposentadoria** (Art. 77 e 78 da Lei de Pensões).

7 Cuidados



- ✓ A Constituição estabelece a **corresponsabilidade nas tarefas domésticas** de ambos os cônjuges ou parceiros de facto (Art. 64) e reconhece o valor económico do trabalho doméstico como fonte de riqueza, devendo este quantificar-se nas contas públicas (Art. 338).

O *Decreto Supremo N.º 1.455* confere **três dias de licença especial a mães e pais por acidente ou doença grave dos menores de 12 anos**.

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto na *Lei N.º 2.450*.







- ✓ • Salário mínimo legal, pagamento de horas extraordinárias, horário de trabalho (para aquelas que não vivem na casa), descanso semanal remunerado, direito a férias, e foro de maternidade, tal como no regime geral.
- ! • Horário de trabalho de 10 horas na modalidade "interna".
- Pausas durante o horário de trabalho não previstas.
- Inclusão no seguro social obrigatório, mas apenas com riscos a curto prazo.
- Não têm direito a aposentadoria nem a pensões por contingências a longo prazo.

Bolívia: como avançar?









- + **ADOÇÃO:** • Convenções da OIT 183 e 190.
- ! **REFORMA:** • Incremento da licença de maternidade para um mínimo de 14 semanas.
• Alargamento da licença de paternidade com financiamento a cargo da Segurança Social.
• Equiparação plena das condições dos/as trabalhadores/as domésticos/as aos do regime geral.
- ✗ **ELIMINAÇÃO:** • Eliminação dos Art. 3, 46, 59 e 60 da *Lei Geral do Trabalho*, e dos Art. 52 e 53 do seu Regulamento, que contém restrições à liberdade de escolha e contratação de emprego das mulheres.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Lei Geral do Trabalho (de 8 de dezembro de 1942)	Igualdade de género e não discriminação 1 	Eliminar 	<p>Artigo 3. Em nenhuma empresa ou estabelecimento o número de trabalhadores estrangeiros poderá exceder 15 por cento do total e será exclusivamente constituído por técnicos. O pessoal feminino também não poderá ultrapassar os 45% nas empresas ou estabelecimentos que, pela sua natureza, não exijam usar o seu trabalho numa maior proporção.</p> <p>Artigo 46. O horário de trabalho efetivo não deverá exceder 8 horas por dia e 48 horas por semana. O horário noturno não deverá ultrapassar 7 horas, entendendo-se por trabalho noturno o que é realizado entre as vinte horas e as seis da manhã. Exclui-se desta disposição, o trabalho das empresas jornalísticas, sujeitas a uma regulamentação especial. O horário de trabalho das mulheres não deverá ser superior a 40 horas semanais diurnas.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação dos artigos que contêm restrições à liberdade de escolha e contratação de emprego das mulheres.</p> </div>
	Liberdade de escolha de profissão 2 	Eliminar 	<p>Artigo 59. Proíbe-se o trabalho das mulheres e dos menores em tarefas perigosas, insalubres ou pesadas, e em ocupações que prejudiquem a sua moral e bons costumes.</p> <p>Artigo 60. As mulheres e os menores de 18 anos, só podem trabalhar durante o dia, à exceção dos trabalhos de enfermagem, serviço doméstico e outros a determinar.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres não abrangidas pela proteção da maternidade e aleitação e que equiparam as mulheres aos menores em matéria de proteção laboral.</p> </div>
	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	<p>Artigo 61. As mulheres grávidas deverão descansar 45 dias antes e até 45 dias após o parto, ou durante um tempo superior se, em consequência deste, ocorrerem casos de doença. Conservarão o seu direito ao cargo e receberão 100% dos seus vencimentos ou salários. Durante a aleitação, terão pequenos períodos de pausa por dia, não inferiores a uma hora na sua totalidade.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Incremento da licença de maternidade para o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT.</p> </div>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Regulamento da Lei Geral do Trabalho. Decreto Supremo N.º 224 (de 23 de agosto de 1943)	Liberdade de escolha de profissão 	Eliminar 	<p>Artigo 52. Os trabalhos proibidos às mulheres e menores de 18 anos pelo artigo 58 da Lei, serão os especificados nos artigos 16, 17, 18, 19 e 20 do Regulamento para a prática do Decreto Supremo de 21 de setembro de 1929, proferido pela Direção Geral de Saúde Pública. No entanto, o Ministério do Trabalho poderá conceder autorizações especiais em determinados casos.</p> <p>Artigo 53. As mulheres e os menores de 18 anos não poderão ter ocupações nas indústrias durante a noite. Os trabalhos diferentes das indústrias não poderão ser ocupados por menores de 18 anos das 24 horas até 5 horas e, de qualquer modo, terão direito a uma pausa não inferior a 11 horas consecutivas.</p> <p>Excetuam-se casos fortuitos que exijam atenção imediata. Não obstante, o Ministério do Trabalho poderá conceder autorizações especiais em determinados casos.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres não abrangidas pela proteção da maternidade e aleitação e que equiparam as mulheres aos menores anos em matéria de proteção laboral.</p> </div>
Lei N.º 2.450 que regulamenta o trabalho doméstico assalariado (de 9 de abril de 2003)	Trabalho doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artigo 11. (Horário de Trabalho).</p> <p>O trabalho assalariado doméstico está sujeito aos seguintes horários:</p> <p>Dez horas de trabalho efetivo para os/as trabalhadores/as que vivem na casa onde prestam os seus serviços e oito horas diárias de trabalho efetivo para aqueles/as que não vivem no local onde prestam os seus serviços. O tempo destinado à alimentação não contará para o cálculo do horário de trabalho; o horário de trabalho dos menores de idade é regulamentado pelo Código da Criança e do Adolescente.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos/as trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos/as restantes trabalhadores/as.</p> </div>
Decreto Supremo N.º 1.212 sobre licença de paternidade (de 1 de maio de 2012)	Licença de paternidade 	Reformar 	<p>Artigo Único I.</p> <p>Será concedida uma Licença de Paternidade de três (3) dias úteis, a partir do parto da cónyuge ou parceira de facto do trabalhador do setor privado, com direito a cem por cento (100%) do total da sua remuneração. Para beneficiar da Licença de Paternidade, o trabalhador deverá apresentar ao/à empregador/a um Certificado que ateste o parto, emitido pela Entidade Gestora de Saúde correspondente.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.</p> </div>

Brasil*

* informação atualizada em agosto de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1981 / RATIFICAÇÃO 1984

Protocolo → ASSINATURA 2001 / RATIFICAÇÃO 2002

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1957
- C111 Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958 ✓ 1965
- C156 Convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1998
- C183 Convenção sobre a proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificado
- C189 Convenção sobre os trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico, 2011 ✓ 2018
- C190 Convenção sobre violência e assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificado

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição da República Federativa do Brasil de 1998.
- ✓ Decreto-Lei N.º 5.452 (de 1 de maio de 1943). Aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho.
- ✓ Lei N.º 13.257 (de 8 de Março de 2016).
- ✓ Lei N.º 8.213 (de 24 de julho de 1991). Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.
- ✓ Lei N.º 8.212 (de 24 de Julho de 1991). Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.
- ✓ Lei Complementar N.º 150 (de 1 de Junho de 2015).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 5) e na *Consolidação das Leis do Trabalho* (Art. 372 e 373).

Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✗ Prevista na Constituição (Art. 5) e na *Consolidação das Leis do Trabalho* (Art. 390). Este último restringe a liberdade das mulheres para escolherem trabalhos que exijam força muscular.

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

3 Igualdade salarial

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 5) e na *Consolidação das Leis do Trabalho* (Art. 5).

Art. 5º. A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

4 Proteção da maternidade

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 7 e 203), na *Consolidação das Leis do Trabalho* (Art. 391-396), na Lei N.º 8.212 (Art. 28), na Lei N.º 8.213 (Art. 71 e 72) e na Lei N.º 13.257 (Art. 1 e 4).

Licença de maternidade: 16 semanas (pode ser aumentada mais 2 semanas, com atestado médico).

Mínimo estabelecido pela OIT na sua Convenção 183: 14 semanas.

Montante e financiamento: 100% pagos pela Segurança Social.

Proteção contra o despedimento: é assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho (Art. 392).

5 Licença de paternidade

- ! Prevista na Constituição (Art. 7 e 10), na *Consolidação das Leis do Trabalho* (Art. 392-B) e na Lei N.º 13.257 (Art. 1, 3, 4).

Duração: 5 dias (exceto para as empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, no qual os trabalhadores têm direito a 15 dias).

Montante e financiamento: 100% a cargo da empresa

6 Segurança Social

Prevista na Constituição (Art. 7 e 194) na *Consolidação das Leis do Trabalho* (Art. 13), na Lei N.º 8.212 (Art. 1) e na Lei N.º 8.213 (Art. 25 e 26).

- ✓ Mesmos direitos a benefícios por velhice, sobrevivência, doença, acidente, deficiência, morte, aposentadoria e desemprego ou desemprego forçado.
- ! Idade de aposentadoria para mulheres (62 anos) e para homens (65 anos), com 180 contribuições mensais.

7 Cuidados

Previstos na Constituição (Art. 7, 201, 203 e 226) e na *Consolidação das Leis do Trabalho* (Art. 13, 74, 389, 397, 399 e 400).

- ✓ Instituem direitos, tais como o cuidado infantil gratuito para crianças até aos 5 anos de idade em creches e estabelecimentos pré-escolares, subsídio familiar e para pessoas dependentes de baixos rendimentos, e registo do tempo de trabalho dos empregados para facilitar a conciliação.
- ! As empresas com mais de 30 mulheres trabalhadoras devem ter um local apropriado para cuidar dos/as filhos/as (pode ser substituído por creches distritais ou acordos com outras entidades).

8 Trabalho doméstico remunerado

Previsto na Constituição (Art. 7), na *Consolidação das Leis do Trabalho* (Art. 7), na Lei N.º 8.212 (Art. 24 e 28) e na *Lei do Trabalho Doméstico*.

- ✓
 - Salário mínimo, horas extraordinárias pagas, descanso diário e semanal, subsídio de Natal e de férias, proteção da maternidade e direito à aposentadoria semelhante à do regime geral.
 - Acesso a um sistema de registo simplificado da segurança social.
- ! **Menos tempo de férias para as pessoas trabalhadoras em tempo parcial do que para aquelas que estão no esquema geral.**

Brasil: como avançar?







- + **ADOÇÃO:**
 - Ratificação das Convenções 183 e 190 da OIT.
- ! **REFORMA:**
 - Alargamento da licença de paternidade, financiada pela Previdência Social.
 - Revisão da densidade da contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à aposentadoria.
 - Reconhecimento do direito a centros infantis, tanto para mulheres quanto para homens trabalhadores ou, na falta destes, para as famílias.
 - Total assimilação das condições dos/as trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as com as dos/as restantes trabalhadores/as.
- ✗ **ELIMINAÇÃO:**
 - Eliminação das restrições à livre escolha de emprego por parte das mulheres, relacionadas com as cargas máximas que podem suportar no local de trabalho.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	Licença de paternidade 	Reformar 	<p>Artigo 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Artigo 7º, I, da Constituição - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias</p> <p>1º Até que a lei regulamente o disposto no artigo 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença de paternidade a que se refere a subsecção é de cinco dias.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.</p>
	Segurança Social 	Reformar 	<p>Artigo 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.</p> <p>Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:</p> <p>I - universalidade da cobertura e do atendimento;</p> <p>II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;</p> <p>III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;</p> <p>IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;</p> <p>V - equidade na forma de participação no custeio;</p> <p>7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:</p> <p>I - 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, observado tempo mínimo de contribuição;</p> <p>II - 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, para os trabalhadores rurais e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional à idade da aposentadoria diferenciada por sexo) no direito à aposentadoria.</p>
Decreto-Lei N.º 5.452 (de 1 de maio de 1943), aprova a Consolidação das Leis do Trabalho	Liberdade de escolha de profissão 	Eliminar 	<p>Artigo 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação da restrição à livre escolha de emprego das mulheres, relativamente às cargas máximas que elas podem suportar no local de trabalho.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
	Cuidados 	Reformar 	<p>Artigo 389. Toda empresa é obrigada:</p> <p>1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Reconhecimento do direito a centros infantis para mulheres e homens trabalhadores ou, na falta destes, para as famílias.</p> </div>
Lei Complementar N.º 150 (de 1 de junho de 2015)	Trabalho doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artigo 3. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.</p> <p>1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.</p> <p>2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos 2º e 3º do Artigo 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.</p> <p>3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:</p> <p>I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;</p> <p>II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;</p> <p>III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;</p> <p>IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;</p> <p>V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;</p> <p>VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Total assimilação das condições dos/as trabalhadores/as domésticos remunerados/as com os/as dos restantes trabalhadores/as.</p> </div>

Chile *

* informação atualizada em agosto de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1989

Protocolo → ASSINATURA 1999 / NÃO RATIFICADA

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1971
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1971
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1994
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2015
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Política da República do Chile de 1980.
- ✓ Código do Trabalho de 1994 (reformulado posteriormente no DFL 1 de 16 de janeiro de 2003, última modificação de 2 de maio de 2019).
- ✓ Lei N.º 20.348 de Igualdade de remuneração entre homens e mulheres (aprovada em 2009).
- ✓ Lei N.º 20.545 que modifica as normas de proteção da maternidade e integra a licença pós-natal parental (aprovada em 2011).
- ✓ Lei N.º 20.482 relacionada com a licença profissional de paternidade em caso de nascimento de um filho (aprovada em 2011).
- ✓ Lei N.º 20.399 que concede o direito a sala-berço ao trabalhador (aprovada em 2009).
- ✓ Lei N.º 20.336 que modifica o artigo 150 do Código do Trabalho, relativo ao descanso semanal dos trabalhadores em casas particulares (aprovada em 2009).
- ✓ Lei N.º 20.786 que modifica o horário, descanso e composição da remuneração dos trabalhadores em casas particulares e proíbe a exigência de uniforme em locais públicos (aprovada em 2014).
- ✓ Lei N.º 3.500 do Regime da Segurança Social resultante da capitalização individual (aprovada em 1980, última modificação em fevereiro de 2019).
- ✓ Lei N.º 20.255 que estabelece a reforma da previdência (aprovada em 2008).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 1 e 19) e no Código do Trabalho (Art. 2).
- ! No entanto, o Código Civil chileno contempla disposições discriminatórias quanto à administração dos bens no casamento (Art. 135, 1749, 1751-53).

2 Liberdade de escolha de profissão



- ! Prevista na Constituição (Art. 16) e no Código do Trabalho (Art. 2), embora este último estabeleça:

Art. 211 J. Os menores de 18 anos e as mulheres não poderão levar, transportar, carregar, arrastar nem empurrar manualmente, e sem ajuda mecânica, cargas superiores a 20 quilogramas.

3 Igualdade salarial



- ! Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 62 bis), a partir da reforma introduzida na *Lei N.º 20.348 de Igualdade de remuneração entre homens e mulheres*.

Aplicação de um critério mais restritivo que o da Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, estabelecendo o princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres unicamente para trabalhos iguais.

4 Proteção da maternidade



- ✓ Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 197 a 206).

Licença de maternidade: 18 semanas (6 antes do parto e 12 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas

Também se estabelece uma **licença pós-natal de 12 semanas a tempo inteiro ou de 18 semanas a tempo parcial**, parcialmente remunerada pela Segurança Social.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

Proteção no despedimento: após a licença de maternidade o/a empregador/a é obrigado/a a reintegrar a trabalhadora (Art. 197).

5 Licença de paternidade



- ! Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 195).

Duração: 5 dias.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

- ✓ Se ambos os pais forem trabalhadores, qualquer deles, à escolha da mãe, poderá gozar a **licença pós-natal parental**, a partir da sétima semana.

6 Segurança social



Prevista na *Lei N.º 3.500 de Regime da Segurança Social*.

- ! **Diferente idade de aposentadoria para as mulheres (60 anos) e homens (65 anos)** (Art. 3).
Sujeitos a descontos obrigatórios na sua conta de capitalização individual de 10% das remunerações e rendimentos tributáveis (Art. 17). O capital necessário, será determinado de acordo com os regulamentos técnicos e as **tabelas de mortalidade e esperança de vida** (Art. 55), o que afeta negativamente as mulheres por terem uma maior esperança de vida.

- ✓ A *Lei N.º 20.255* que estabelece a reforma da previdência reconhece o **direito das mulheres a uma bonificação** no seu sistema de capitalização por cada **filho nado-vivo**. Também estabelece, em caso de anulação do casamento ou divórcio, a **compensação na conta de capitalização** do cônjuge que se veja afetado por um prejuízo económico.

7 Cuidados



- ✓ O *Código do Trabalho* (Art. 199) estabelece **baixa por doença grave ou prestação de cuidados** a menores de um ano, parcialmente remunerada pela Segurança Social, para a mãe ou para o pai. Para os filhos/as com idade superior a um ano, a baixa corresponde a um número de horas equivalente a 10 dias ordinários de trabalho por ano.

O *Código do Trabalho* também estabelece (Art. 203) a obrigação de acondicionamento de um **local para a alimentação e prestação de cuidados a filhos menores de 2 anos** aos/às empregadores/as que tenham ao seu serviço mais de 30 trabalhadoras, embora este direito se alargue aos trabalhadores a quem tenham sido confiados os cuidados de um menor.

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto no *Código do Trabalho*, na *Lei N.º 20.786* e na *Lei N.º 20.336*.

- ✓ **Rendimento mínimo legal**, pagamento de horas extraordinárias, limitação do horário de trabalho e de descanso (modalidade interna), bem como férias, semelhantes ao regime geral.
- **Inclusão plena na segurança social:** assistência médica, licença de maternidade, e pensão de velhice e de invalidez.
- ! Horário sem limitação expressa para trabalhadoras internas (de 12 horas, atendendo aos descansos obrigatórios).

Chile: como avançar?



- +** **ADOÇÃO:**
- Ratificação do Protocolo Facultativo da CEDAW.
 - Ratificação das Convenções da OIT 183 e 190.
- !** **REFORMA:**
- Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
 - Alargamento da licença de paternidade.
 - Revisão da densidade de contribuição e equiparação das tabelas de mortalidade para o cálculo das pensões.
 - Delimitação dos horários de trabalho das trabalhadoras domésticas internas.
- ×** **ELIMINAÇÃO:**
- Eliminação das disposições discriminatórias na administração dos bens no casamento.
 - Eliminação do Art. 211-J do *Código do Trabalho* que estabelece a carga máxima que as mulheres podem suportar no posto de trabalho.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Código do Trabalho de 1994 (reformulado posteriormente no DFL 1 de 16 de janeiro de 2003, última modificação de 2 de maio de 2019)	Liberdade de escolha de profissão 2 	Eliminar 	<p>Artigo 211-J. Os menores de 18 anos e as mulheres não poderão levar, transportar, carregar, arrastar nem empurrar manualmente, e sem ajuda mecânica, cargas superiores a 20 quilogramas. Para estes trabalhadores, o empregador deverá implementar medidas de segurança e atenuação, tais como a rotação dos trabalhadores, diminuição das alturas de levantamento ou aumento da frequência com que se manipula a carga. Os pormenores da implementação das referidas medidas estarão contidos no Guia Técnico para a Avaliação e Controlo dos Riscos Associados à Gestão ou Manipulação Manual de Carga.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições à livre escolha de profissão por parte das mulheres, relativas às cargas máximas que as mulheres podem movimentar no posto de trabalho.</p>
	Igualdade salarial 3 	Reformar 	<p>Artigo 62 bis. O empregador deverá dar cumprimento ao princípio de igualdade de remuneração entre os homens e as mulheres que executem o mesmo trabalho, não sendo consideradas arbitrárias as diferenças objetivas nas remunerações que se fundamentem, entre outras razões, nas capacidades, qualificações, idoneidade, responsabilidade ou produtividade. As denúncias que se realizem invocando o presente artigo, serão tratadas em conformidade com o Parágrafo 6º do Capítulo II do Título I do Livro V deste Código, uma vez que se encontre concluído o procedimento de reclamação previsto para esse efeito no regulamento interno da empresa.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p>
	Licença de paternidade 5 	Reformar 	<p>Artigo 195. O pai terá direito a uma licença paga de cinco (5) dias no caso do nascimento de um filho, que poderá utilizar, à sua escolha, a partir do momento do parto, e que será gozada de forma contínua, excluindo o descanso semanal, ou distribuída ao longo do primeiro mês, a partir da data do nascimento. Esta licença também será atribuída aos pais que se encontrem em processo de adoção, e será contada a partir da notificação da resolução que outorgue o cuidado pessoal ou acolha a adoção do menor, em conformidade com os artigos 19 e 24 da Lei N° 19.620. Este direito é irrenunciável.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
	Trabalho doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artigo 149. e) O período compreendido entre o início e o fim dos trabalhos em caso algum poderá ultrapassar doze horas contínuas, considerando o horário de trabalho e as pausas nele incluídas. Quando vivam na casa do empregador, não estarão sujeitos a um horário e este será determinado pela natureza das suas funções, devendo normalmente ter um descanso absoluto mínimo de 12 horas diárias. Entre o fim do horário de um dia e o início do seguinte, o descanso será ininterrupto e, normalmente, de um mínimo de 9 horas. O excesso poderá ser fracionado ao longo do dia e nele se entenderá incluído o intervalo destinado às refeições do trabalhador.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Delimitação dos horários de trabalho das trabalhadoras domésticas internas, nos mesmos termos que as trabalhadoras domésticas externas.</p> </div>
Lei N.º 3.500 do Regime da Segurança Social resultante da capitalização individual (aprovada em 1980 e atualizada em fevereiro de 2019)	Segurança Social 	Reformar 	<p>Artigo 3. Terão direito a pensão de velhice os beneficiários que tenham cumprido sessenta e cinco anos de idade caso sejam homens, e sessenta anos de idade se forem mulheres, sem prejuízo do estabelecido no artigo 68.</p> <p>Artigo 17. Os trabalhadores beneficiários do Sistema, com menos de 65 anos de idade se forem homens, e com menos de 60 anos de idade se forem mulheres, serão obrigados a contribuir para a sua conta de capitalização individual com 10 por cento das suas remunerações e rendimentos tributáveis.</p> <p>Artigo 55. Para efeitos do artigo 53, entender-se-á por capital necessário o valor atual esperado de: o capital necessário será determinado de acordo com os regulamentos técnicos e as tabelas de mortalidade e esperança de vida que para este efeito estabeleçam, conjuntamente, as Superintendências das Administradoras de Fundos de Pensões e de Valores e Seguros, e usando a taxa de juros de atualização indicada pela Superintendência de Valores e Seguros, de acordo com a seguinte alínea.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.</p> <p>Equiparação das tabelas de mortalidade para o cálculo das pensões para ambos os sexos, evitando que a maior longevidade das mulheres as penalize no cálculo.</p> </div>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
<p>Texto reformulado, coordenado e sistematizado do Código Civil; da Lei N.º 4.808, sobre registo civil, da Lei N.º 17.344, que autoriza a mudança de nomes e apelidos, da Lei N.º 16.618, Lei de menores, da Lei N.º 14.908, sobre abandono da família e pagamento de pensões de alimentos, e da Lei N.º 16.271, de impostos às heranças, atribuições e doações</p>	<p>Igualdade de género e não discriminação</p> <p>1 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 135. Pelo ato do casamento, assume-se uma sociedade conjugal entre os cônjuges, e o marido passa a administrar os bens da mulher, segundo as regras que serão apresentadas no título da sociedade conjugal.</p> <p>Artigo 1749. O marido é o chefe da sociedade conjugal e, como tal, administra os bens sociais e os bens da sua mulher; no entanto, está sujeito às obrigações e limitações que lhe são impostas pelo presente Título e às que tenha contraído pelos acordos nupciais.</p> <p>Como administrador da sociedade conjugal, o marido exercerá os direitos da mulher que for sócia de uma sociedade civil ou comercial na altura do casamento, sem prejuízo do disposto do Artigo 150.</p> <p>O marido não poderá alienar ou onerar voluntariamente nem prometer alienar nem onerar os bens imóveis ou os direitos hereditários da mulher, sem autorização desta.</p> <p>Também não poderá, sem essa autorização, dispor entre vivos a título gratuito dos bens sociais, salvo no caso do Artigo 1735, nem arrendar ou ceder a posse dos bens imóveis urbanos por mais de cinco anos, nem dos rústicos por mais de oito, incluindo as extensões acordadas pelo marido.</p> <p>Se o marido constituir uma garantia, se tornar codevedor solidário, fiador ou outorgar qualquer outra caução relativamente às obrigações contraídas por terceiros, apenas ficará obrigado pelos seus próprios bens.</p> <p>Nos casos a que se refere a alínea anterior, para onerar os bens sociais necessitará da autorização da mulher.</p> <p>A autorização da mulher deverá ser específica e por escrito, ou por escritura pública caso o ato exija esta solenidade, ou intervindo expressa e diretamente de qualquer modo no mesmo. Poderá prestar-se em qualquer caso através de mandato especial que conste por escrito ou por escritura pública, dependendo do caso.</p> <p>A autorização a que se refere o presente Artigo poderá ser dada por um juiz, após audiência para a qual a mulher será citada, caso esta não a conceda sem justo motivo. Poderá também ser proporcionada por um juiz em caso de algum impedimento por parte da mulher, tal como menoridade, demência, ausência real ou aparente ou outro, e a demora resulte num prejuízo. Mas não poderá fornecer-se essa autorização se a mulher se opuser à doação dos bens sociais”.</p> <p>Artigo 1750. O marido é, relativamente a terceiros, dono dos bens sociais, como se eles e os seus bens próprios constituíssem um só património, de forma que durante a sociedade os credores do marido podem perseguir tanto os bens deste quanto os bens sociais; sem prejuízo dos pagamentos ou compensações que em consequência disso o marido deva à sociedade ou a sociedade ao marido. Contudo, os credores poderão perseguir os seus direitos sobre os bens da mulher, em virtude de um contrato celebrado por eles com o marido, caso se prove que este cedeu o contrato em benefício pessoal da mulher, tal como em pagamento das suas dívidas anteriores ao casamento”.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
			<p>Artigo 1751. Qualquer dívida contraída pela mulher com mandato geral ou especial do marido, é, relativamente a terceiros, uma dívida do marido e, por conseguinte, da sociedade; e o credor não poderá perseguir o pagamento desta dívida sobre os bens próprios da mulher, mas somente sobre os bens da sociedade e sobre os bens próprios do marido; sem prejuízo do disposto na alínea 2. do Artigo anterior.</p> <p>Se a mulher mandatária contratar em seu próprio nome, regerá o disposto no Artigo 2151. Os contratos celebrados em conjunto pelo marido e pela mulher ou em que a mulher se obrigue solidária ou subsidiariamente com o marido, serão ineficazes contra os bens próprios da mulher, exceto nos casos e termos da referida alínea 2. e sem prejuízo do disposto na alínea 1. do Artigo 137.</p> <p>Artigo 1752. A mulher por si só não tem qualquer direito sobre os bens sociais da sociedade, salvo nos casos do Artigo 145.</p> <p>Artigo 1753. Mesmo que a mulher nos acordos nupciais renuncie aos bens adquiridos, nem por isso terá competência para receber os frutos dos seus próprios bens, os quais se entendem concedidos ao marido para suportar os encargos do casamento, mas com a obrigação de conservar e restituir esses bens, conforme a seguir se dirá.</p> <p>Tal deverá entender-se sem prejuízo dos direitos da mulher divorciada ou em separação de bens.</p> <div data-bbox="788 1211 1444 1285" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação dos privilégios masculinos relativamente à administração dos bens do casamento.</p> </div>

Colômbia*

* informação atualizada em agosto de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1982

Protocolo → ASSINATURA 1999 / RATIFICAÇÃO 2007

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1968

C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1969

C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ❗ Não ratificada
* Em tramitação no Congresso da República.

C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ❗ Não ratificada

C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2014

C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ❗ Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Política da Colômbia de 1991.
- ✓ Código Substantivo do Trabalho (de 4 de junho de 1951 e posteriores alterações).
- ✓ Lei N.º 823 (de 10 de julho de 2003), através da qual se instituem normas sobre a igualdade de oportunidades para as mulheres.
- ✓ Lei N.º 1.496 (de 29 de dezembro de 2011), através da qual se garante a igualdade salarial e de remuneração do trabalho entre mulheres e homens, se estabelecem mecanismos para erradicar qualquer forma de discriminação e se estipulam outras disposições.
- ✓ Lei N.º 1.823 (de 4 de janeiro de 2017), através da qual se adota a estratégia de Salas Amigas da Família Lactante no Contexto Profissional em entidades públicas e empresas privadas.
- ✓ Lei N.º 11 (de 19 de janeiro de 1988), através da qual se consagram exceções no regime de Segurança Social para os trabalhadores do Serviço Doméstico.
- ✓ Lei N.º 100 (de 23 de dezembro de 1993), através da qual se cria o sistema de segurança social integral e se estipulam outras disposições (e posteriores alterações).
- ✓ Lei N.º 1.413 (de 11 de novembro de 2010), através da qual se regula a inclusão da economia da prestação de cuidados no sistema de contas nacionais com o objetivo de medir a contribuição das mulheres para o desenvolvimento económico e social do país e como ferramenta fundamental para a definição e implementação de políticas públicas.
- ✓ Lei N.º 1.361 (de 3 de dezembro de 2009), através da qual se cria a Lei de Proteção Integral da Família, e a sua alteração mediante a Lei N.º 1.857 de 2017.

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 13 e 43), no Código Substantivo do Trabalho (Art. 10), e na Lei N.º 823 de 2003 sobre igualdade de oportunidades para as mulheres.

A Constituição estabelece ainda que o Estado apoiará de forma especial as mulheres chefes de família (Art. 43).

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✓ Prevista no Código Substantivo do Trabalho (Art. 8 e 11).

Além disso, a Lei N.º 823 de 2003 sobre igualdade de oportunidades, promove a incorporação das mulheres em setores não tradicionais.

3 Igualdade salarial



- ✓ Prevista no *Código Substantivo do Trabalho* (Art. 143) e na *Lei N.º 823 de 2003 sobre igualdade de oportunidades para as mulheres* (Art. 5).

Também conta com uma **Lei específica sobre igualdade salarial**: *Lei N.º 1.496 de 29 de dezembro de 2011, através da qual se garante a igualdade salarial e de remuneração do trabalho entre mulheres e homens, se estabelecem mecanismos para erradicar qualquer forma de discriminação e se estipulam outras disposições*. Nela se aplica o princípio de que a **trabalho de igual valor corresponde igual salário**.

4 Proteção da maternidade



- ✓ Vasto desenvolvimento legislativo sobre a proteção da maternidade. Prevista na Constituição (Art. 43), no *Código Substantivo do Trabalho* (Art. 7) e na *Lei N.º 100 da Segurança Social Integral* (Art. 162 e 207).

Licença de maternidade: 18 semanas (1 ou 2 semanas pré-parto e 16-17 semanas pós-parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

Proteção no despedimento: nenhuma trabalhadora poderá ser despedida por motivo de gravidez ou amamentação sem uma autorização prévia do Ministério do Trabalho que assegure a justa causa.

5 Licença de paternidade



- ! Prevista no *Código Substantivo do Trabalho* (Art. 236).

Duração: 8 dias úteis.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

6 Segurança social



- ✓ Prevista na *Lei N.º 100 da Segurança Social Integral*.

Mesmo direito aos seguros de acidentes de trabalho, invalidez e vida; e aposentadoria, desemprego em idade avançada e velhice.

- ! **Diferente idade de aposentadoria para as mulheres** (57 anos) e homens (62 anos) com a obrigação, em ambos os casos, de terem contribuído durante um mínimo de 1.300 semanas (Art. 33).

7 Cuidados



- ✓ A *Lei de Prestação de Cuidados* (Lei N.º 1.413 de 2010) tem por objetivo incluir o trabalho doméstico não remunerado no Sistema de Contas Nacionais, a fim de medir a contribuição das mulheres para o desenvolvimento económico e social do país.

A *Lei N.º 1.361 de Proteção Integral da Família* estabelece a **corresponsabilidade do setor público, do privado e da sociedade no desenvolvimento da família** (Art. 3) e a **adaptação de horários, por parte dos empregadores, para a aproximação e prestação de cuidados aos membros da família** (Art. 5).

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto no *Código Substantivo do Trabalho* e na *Lei N.º 11 da Segurança Social para os trabalhadores do Serviço Doméstico*:

- ✓
 - Segurança Social equiparada ao Regime Geral
 - Direito ao prémio de serviços (Subsídio de Natal)
 - Salário mínimo legal mensal.
 - Descanso legal remunerado nos feriados.
 - Direito a férias.
 - Foro de maternidade reconhecido.
- !
 - Horário máximo de 10 horas por dia para os/as trabalhadores/as domésticos/as internos/as.
 - Descanso durante o trabalho não especificado.







Colômbia: como avançar?



+ **ADOÇÃO**: • Ratificação das Convenções da OIT 156, 183 e 190.

! **REFORMA**: • Alargamento da licença de paternidade sem que tal afete a licença de maternidade.
• Revisão das contribuições mínimas ou equiparação da idade de aposentadoria no direito à pensão de velhice.
• Uniformização dos direitos laborais dos/as trabalhadores/as domésticos/as com os das restantes categorias de trabalhadores/as.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Código Substantivo do Trabalho (de 4 de junho de 1951)	Licença de paternidade 5 	Reformar 	CAPÍTULO V. PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PROTEÇÃO DE MENORES. Artigo 236. Licença na época do parto e incentivos para um adequado atendimento e prestação de cuidados aos recém-nascidos. Parágrafo 2. O marido ou companheiro permanente terá direito a oito (8) dias úteis de licença remunerada de paternidade. RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade sem que tal afete a licença de maternidade.
	Trabalho doméstico remunerado 8 	Reformar 	Artigo 162. EXCEÇÕES EM DETERMINADAS ATIVIDADES. 1. Ficam excluídos da regulamentação sobre o horário máximo legal de trabalho, os seguintes trabalhadores: b) Serviços domésticos, quer se trate de trabalhos em centros urbanos ou no campo; NOTA: A alínea b) foi declarada CONDICIONALMENTE EXEQUÍVEL pelo Tribunal Constitucional através da Sentença C-372 de 1998, no sentido de que os trabalhadores domésticos residentes na casa do empregador não possam ter um horário superior a 10 horas diárias. Artigo 175. EXCEÇÕES. 1. O trabalho nos dias de repouso obrigatório apenas é permitido sendo remunerado ou através de um descanso compensatório igualmente remunerado: c) Nos trabalhos do serviço doméstico e dos motoristas particulares. RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.
Lei N.º 100 (de 23 de dezembro de 1993), através da qual se cria o sistema de segurança social integral e se estipulam outras disposições	Segurança Social 6 	Reformar 	Artigo 33. Requisitos para a obtenção da Pensão de Velhice. Para ter direito à pensão de velhice, o beneficiário deverá reunir as seguintes condições: 1. Ter completado cinquenta e sete (57) anos de idade no caso da mulher, e sessenta e dois (62) no do homem. 2. Ter pago as contribuições durante um mínimo de 1.300 semanas em qualquer altura. RECOMENDAÇÃO: Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) para o direito à pensão de velhice.

Costa Rica*

* informação atualizada em dezembro de 2020

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1986

Protocolo → ASSINATURA 1999 / RATIFICAÇÃO 2001

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1960
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1962
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ❗ Não ratificada
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ❗ Não ratificada
- C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2014
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho ❗ Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Política da Costa Rica (de 7 de novembro de 1949).
- ✓ Código do Trabalho da Costa Rica (Lei N.º 2 de 26 de agosto de 1943, atualizado pela Lei N.º 9.343 de Reforma do Processo Laboral).
- ✓ Lei N.º 7.142 (de 8 de março de 1990), de Promoção da Igualdade Social da Mulher.
- ✓ Lei N.º 8.726 (de 2 de julho 2009), de trabalho doméstico remunerado.
- ✓ Lei Constitutiva da Caixa Costa-Riquense da Segurança Social N.º 17 (de 22 de outubro de 1943).
- ✓ Regulamento do Seguro de Invalidez, Velhice e Morte da Caixa Costa-Riquense da Segurança Social (de 9 de agosto 2007).
- ✓ Lei N.º 9.325 (de 19 de outubro de 2015), de contabilização do contributo do trabalho doméstico não remunerado na Costa Rica.
- ✓ Lei N.º 9.920 (de 24 de março de 2014), que cria a Rede Nacional de Cuidados e Desenvolvimento Infantil.

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 33 e 68), no *Código do Trabalho* (Art. 404 e 410), e na *Lei de Promoção Social da Mulher* (Art. 1).

Artigo 33. Todas as pessoas são iguais perante a lei e não poderá praticar-se qualquer discriminação contrária à dignidade humana.

2 Liberdade de escolha de profissão

- ❗ Prevista na Constituição (Art. 56), embora o artigo 71 e o *Código do Trabalho* (Art. 87) **limitem a escolha de profissão às mulheres: em trabalhos insalubres, pesados ou perigosos, nos aspetos físico ou moral.**

3 Igualdade salarial



! Prevista na Constituição (Art. 57), no *Código do Trabalho* (Art. 167), e na *Lei Federal de Promoção Social da Mulher* (Art. 14).

Na *Lei de Promoção Social da Mulher* contempla-se o princípio estabelecido na Convenção 100 da OIT de **igualdade de remuneração por trabalho de igual valor**, embora se mantenha apenas para trabalhos iguais no caso da Constituição e do *Código do Trabalho*.

4 Proteção da maternidade



Prevista na Constituição (Art. 51 e 55) e no *Código do Trabalho* (Art. 94 a 100).

✓ **Licença de maternidade:** 16 semanas (4 antes do parto e 12 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

! **Montante e financiamento:** Remunerados a 100%. 50% a cargo da Segurança Social e 50% a cargo do empregador.

✓ **Proteção no despedimento:** durante a gravidez e a aleitação.

5 Licença de paternidade



+ Não estabelecida por Lei.

6 Segurança social



Prevista na *Lei Constitutiva da Caixa Costa-Riquense da Segurança Social* e no *Regulamento do Seguro de Invalidez, Velhice e Morte da Caixa Costa-Riquense da Segurança Social*.

✓ Mesmos direitos a seguros de risco de doença, invalidez, maternidade, velhice, morte e restantes contingências determinadas pela lei.

Idade de aposentadoria de 65 anos para homens e mulheres com 300 meses de descontos. No caso das mulheres, a pensão de velhice pode ser antecipada a partir dos 59 anos e 11 meses de idade com 450 contribuições; no caso dos homens, a partir dos 61 anos e 11 meses de idade com 462 contribuições.

7 Cuidados



✓ Existe uma Lei para contabilizar o contributo do trabalho doméstico não remunerado (*Lei N.º 9.325*).

Por sua vez, a *Lei N.º 9.920 que cria a Rede Nacional de Cuidados e Desenvolvimento Infantil* estabelece um **sistema de cuidados e desenvolvimento infantil** de acesso público, universal e financiamento solidário, preferencialmente para menores de sete anos.

8 Trabalho doméstico remunerado



✓ Previsto no *Código do Trabalho* (Art. 101 a 105):

Direito a Salário Mínimo, horário de trabalho, repouso durante o horário e semanal, férias, foro de maternidade, garantia do regime obrigatório de segurança social e cobertura da Segurança Social tal como no regime geral.

Costa Rica: como avançar?









+ **ADOÇÃO:**

- Ratificação das Convenções da OIT 156, 183 e 190.
- Adoção da licença de paternidade a cargo da segurança social.





! **REFORMA:**

- Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor ou semelhantes na Constituição e no Código do Trabalho.
- Aumento ou pagamento íntegro da remuneração da licença de maternidade por parte da Segurança Social.
- Reforma dos artigos da Constituição e do Código do Trabalho que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres e que equiparam as mulheres aos menores de idade em matéria de proteção laboral.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição Política da Costa Rica (de 7 de novembro de 1949)	Liberdade de escolha de profissão 2 	Reformar 	<p>Artigo 71. As leis darão proteção especial às mulheres e aos menores de idade no seu trabalho.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Reforma do artigo para que se protejam todos os direitos humanos e laborais das mulheres, para que lhes seja garantida a liberdade de escolha de profissão, e para que não se equiparem às proteções particulares dos menores de idade.</p>
	Igualdade salarial 3 	Reformar 	<p>Artigo 57. Todos os trabalhadores terão direito a um salário mínimo, de fixação periódica pelo horário normal, que lhes garanta o bem-estar e uma existência digna. O salário será sempre igual para trabalho igual nas mesmas condições de eficiência. Tudo o que respeita à fixação de salários mínimos estará a cargo de um organismo técnico determinado pela lei.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor ou semelhantes (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p>
Código do Trabalho da Costa Rica (Lei N.º 2 de 26 de agosto de 1943, atualizado com a Lei N.º 9.343 de Reforma do Processo Laboral)	Liberdade de escolha de profissão 2 	Reformar 	<p>Trabalho das mulheres e dos menores de idade:</p> <p>Artigo 87. É absolutamente proibido contratar o trabalho das mulheres e dos menores de dezoito anos para desempenharem tarefas insalubres, pesadas ou perigosas, nos aspetos físico ou moral, conforme a sua determinação no regulamento.</p> <p>Para esse efeito, o Ministério do Trabalho e da Segurança Social levará em conta as disposições do Artigo 199. Também deverão ser consultadas as organizações interessadas de trabalhadores e de empregados e as associações representativas de mulheres, sobre a forma e condições do desempenho do trabalho das mulheres, nas atividades que lhes possam ser prejudiciais devido a uma particular perigosidade, insalubridade ou dureza.</p> <p>Sem prejuízo de outras sanções e indemnizações legais, quando ocorra um acidente ou em caso de doença das pessoas mencionadas no parágrafo anterior, e caso se comprove que foram provocadas pela execução dos referidos trabalhos proibidos, o empregador culpado deverá satisfazer o acidentado ou doente com uma quantia equivalente ao montante de três meses de salário.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Reforma do artigo para que se protejam todos os direitos humanos e laborais das mulheres, por forma a que lhes seja garantida a liberdade de escolha de profissão, e para que não se equiparem às proteções particulares dos menores de idade.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
	<p>Igualdade salarial</p> <p>3 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 167. Para fixar o montante do salário de cada tipo de trabalho, há que ter em conta a quantidade e qualidade do mesmo.</p> <p>A trabalho igual, desempenhado em cargo, horário e condições de eficiência iguais, corresponde salário igual, compreendendo neste quer os pagamentos com base diária, quer os recebimentos e serviços tais como o alojamento e qualquer outro bem que se dê ao trabalhador em contrapartida pelo seu trabalho ordinário.</p> <p>Não poderão estabelecer-se diferenças por motivos de idade, sexo ou nacionalidade.</p> <p>Artigo 405. Todas as pessoas trabalhadoras que desempenhem em iguais condições subjetivas e objetivas um trabalho igual, gozarão dos mesmos direitos quanto a horários de trabalho e remuneração, sem qualquer discriminação.</p> <div data-bbox="790 846 1374 969" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor ou semelhantes (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p> </div>
	<p>Proteção da maternidade</p> <p>4 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 95. As trabalhadoras grávidas gozarão obrigatoriamente de uma licença de maternidade durante o mês anterior ao parto e nos três meses posteriores ao parto. Estes três meses também serão considerados como período mínimo de aleitação, o qual, por prescrição médica, poderá ser prorrogado para os efeitos do Artigo anterior.</p> <p>Durante a licença, o sistema de remuneração será regido pelo disposto pela Caixa Costa-Riquense da Segurança Social para o “Risco de Maternidade”. Esta remuneração deverá calcular-se para os direitos laborais que resultem do contrato de trabalho. O montante correspondente ao pagamento desta licença deverá ser equivalente ao salário da trabalhadora e será coberto, em partes iguais, pela Caixa Costa-Riquense da Segurança Social e pelo empregador. Para não interromper as contribuições durante esse período, o empregador e a trabalhadora deverão pagar a esta Caixa as suas contribuições sociais sobre a totalidade do salário devido durante a licença.</p> <div data-bbox="790 1563 1374 1709" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Aumento ou pagamento íntegro da remuneração da licença de maternidade por parte da Segurança Social, por forma a que a licença não represente um custo para a empresa, evitando assim que tal se torne numa fonte de discriminação indireta para as mulheres.</p> </div>

Cuba *

* informação atualizada em novembro de 2020

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção

ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1980

Protocolo

ASSINATURA 2000 / NÃO RATIFICADA

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100** Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1954
- C111** Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1956
- C156** Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ! Não ratificada
- C183** Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ✓ 2004
- C189** Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ! Não ratificada
- C190** Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição da República de Cuba (de 24 de fevereiro de 2019).
- ✓ Lei N.º 116/2013 Código do Trabalho e Regulamento do Código do Trabalho (de 12 de junho de 2014).
- ✓ Decreto Lei N.º 339 sobre a maternidade da trabalhadora (de 8 de dezembro de 2016).
- ✓ Lei N.º 105/09 e Regulamento da Lei da Segurança Social (de 6 de abril de 2009).
- ✓ Decreto-Lei N.º 278 do Regime Especial da Segurança Social para os Trabalhadores por Conta Própria (de 30 de setembro de 2010).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 42) e no Código do Trabalho (Art. 2).

Art 2. b) igualdade no trabalho; todos os cidadãos em condições de trabalhar têm direito a obter um emprego atendendo às exigências da economia e à sua escolha, tanto no setor estatal quanto no não estatal; sem qualquer discriminação pela cor da pele, género...

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 64).

Art. 64. Reconhece-se o direito ao trabalho. As pessoas em condições de trabalhar têm direito a obter um emprego digno, que corresponda à sua escolha, qualificações, aptidões e exigências da economia e da sociedade.

3 Igualdade salarial

! Prevista na Constituição (Art. 42) e no *Código do Trabalho* (Art. 2).

Aplicação de um critério mais restritivo que o da **Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor**, estabelecendo o princípio de igualdade de salário em função dos produtos e serviços criados, da sua qualidade e do tempo real de trabalho.

4 Proteção da maternidade

✓ Prevista na Constituição (Art. 84), no *Código do Trabalho* (Art. 59 a 63) e no *Decreto da Maternidade da Trabalhadora*.

Licença de maternidade: 18 semanas (6 antes do parto e 12 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

Proteção no despedimento: durante a licença de maternidade de 18 semanas de duração.

5 Licença de paternidade

! Não estabelecida na Lei.

✓ No entanto, definem-se **licenças sem vencimento para qualquer dos dois progenitores/as** com a duração máxima de nove meses, para a prestação de cuidados a menores (Art. 32 e 33 do *Decreto da Maternidade da Trabalhadora*).

6 Segurança social

Prevista na *Lei de Segurança Social*.

✓ Mesmos direitos a pensão por idade; subsídio de doença ou acidente; pensão de invalidez; pensão por morte de trabalhador/a e assistência social.

! **Diferente idade de aposentadoria para mulheres (60 anos) e homens (65 anos), com 30 anos de serviço em ambos os casos (Art. 22).** À exceção de algumas categorias de trabalho e de um período contributivo inferior para pensão extraordinária, embora se mantenha a diferença de idade de aposentadoria para mulheres e homens com densidades de contribuição semelhantes.

7 Cuidados

✓ O *Decreto da Maternidade da Trabalhadora* estabelece **autorizações** de uma hora de aleitação por dia e de um dia por mês para visitar o centro pediátrico, a usufruir pela mãe ou pelo pai, no primeiro ano de vida do menor (Art. 31).

8 Trabalho doméstico remunerado

✓ Os/as trabalhadores/as domésticas/os remunerados/as possuem os mesmos direitos e obrigações que quaisquer trabalhadores/as por conta própria.

! **Não se reconhece um regime especial aos/às trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as.**

Cuba: como avançar?






+ ADOÇÃO:

- Ratificação do Protocolo Facultativo da CEDAW.
- Ratificação das Convenções da OIT 156, 183 e 190.
- Adoção da licença de paternidade.
- Adoção do quadro legislativo que regula os direitos e obrigações particulares do trabalho doméstico remunerado.



! REFORMA:

- Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
- Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição da República de Cuba (de 24 de fevereiro de 2019)	Igualdade salarial 3 	Reformar 	<p>Artigo 42. Todas as pessoas são iguais perante a lei, recebem a mesma proteção e tratamento das autoridades e gozam dos mesmos direitos, liberdades e oportunidades, sem qualquer discriminação por motivos de sexo, género, orientação sexual, identidade de género, idade, origem étnica, cor da pele, crenças religiosas, deficiência, origem nacional ou territorial, ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal que envolva distinção lesiva à dignidade humana.</p> <p>Todas têm direito a usufruir dos mesmos espaços públicos e prestadores de serviços.</p> <p>Igualmente, recebem salário igual por trabalho igual, sem qualquer discriminação.</p> <p>A violação do princípio de igualdade está perseguida e é sancionada pela lei.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p> </div>
Lei N.º 116/2013 Código do Trabalho e Regulamento do Código do Trabalho (de 12 de junho de 2014)	Igualdade salarial 3 	Reformar	<p>Artigo 2. Os princípios fundamentais que regem o direito ao trabalho são:</p> <p>c) igualdade de salário; o trabalho é remunerado sem qualquer discriminação, correspondendo aos produtos e serviços criados, bem como à sua qualidade e ao tempo real trabalhado, devendo imperar o princípio de distribuição socialista de cada qual, segundo a sua capacidade; a cada qual, segundo o seu trabalho. O Estado, atendendo ao desenvolvimento económico e social alcançado, estabelece o salário mínimo no país;</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p> </div>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
<p>Lei N.º 105/09 e Regulamento da Lei da Segurança Social (de 6 de abril de 2009)</p>	<p>Segurança Social</p> 	<p>Reformar</p> 	<p>Artigo 22. Para o direito à pensão ordinária, é necessário:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para os trabalhadores compreendidos na Categoria I: a) terem as mulheres 60 anos ou mais de idade e os homens 65 anos ou mais de idade; b) terem não menos de 30 anos de serviço; e c) estarem profissionalmente vinculados na altura de cumprirem os requisitos mencionados nas alíneas anteriores. 2. Para os trabalhadores compreendidos na Categoria II: a) terem as mulheres 55 anos ou mais de idade e os homens 60 anos ou mais de idade; b) terem não menos de 30 anos de serviço; c) terem trabalhado em funções compreendidas nesta Categoria pelo menos nos quinze anos anteriores ao pedido, ou 75 % do tempo de serviço exigido para terem direito à pensão, se na altura de a pedirem não se encontrarem a desempenhar um cargo incluído nesta Categoria; e d) estarem profissionalmente vinculados na altura de cumprirem os requisitos mencionados nas alíneas anteriores. <p>Artigo 23. Para obterem a pensão extraordinária é necessário: a) terem as mulheres 60 anos ou mais de idade e os homens 65 anos ou mais de idade; b) terem não menos de 20 anos de serviço; e c) estarem profissionalmente vinculados na altura de cumprirem os requisitos mencionados nas alíneas anteriores.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.</p> </div>

Equador*

* informação atualizada em agosto de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1981

Protocolo → ASSINATURA 1999 / RATIFICAÇÃO 2002

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 2000

C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1962

C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 2013

C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada

C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2013

C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição da República do Equador (de 28 de setembro de 2008).
- ✓ Código do Trabalho (de 16 de dezembro de 2005, última modificação de 26 de setembro de 2012).
- ✓ Lei Orgânica para a Defesa dos Direitos Laborais (de 25 de setembro de 2012).

- ✓ Acordo Ministerial N.º MDT-2016-0158.
- ✓ Acordo ministerial N.º MDT-2017-0082.
- ✓ Lei da Segurança Social (de 30 de novembro de 2001, última modificação de 31 de março de 2011).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 11 e 331) e no *Acordo Ministerial N.º MDT 2017-0082*.

Art. 331. O Estado garantirá às mulheres igualdade no acesso ao emprego, à formação e promoção laboral e profissional, à remuneração equitativa e às iniciativas de trabalho independente. Serão adotadas todas as medidas necessárias para eliminar as desigualdades. São proibidas todas as formas de discriminação, assédio ou atos de violência de qualquer natureza, direta ou indireta, que afetem as mulheres no trabalho.

2 Liberdade de escolha de profissão

- ✗ Prevista na Constituição (Art. 33 e 66) e no *Código do Trabalho* (Art. 3), embora este último estabeleça limites máximos de carga para mulheres empregadas no transporte manual (Art. 139).

3 Igualdade salarial



- ⚠️ Prevista na Constituição (Art. 33, 326 e 331) e no *Código do Trabalho* (Art. 79).

Embora o **artigo 326 da Constituição** faça uma **aplicação correta da Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor**, o artigo 79 do *Código do Trabalho* limita a igualdade de remuneração a trabalhos iguais.

4 Proteção da maternidade



Prevista na Constituição (Art. 43 e 332), no *Código do Trabalho* (Art. 92 e 152-156) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 105).

- ⚠️ **Licença de maternidade: 12 semanas.**

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

Montante e financiamento: Remunerados a 100%. 75% a cargo da Segurança Social e 25% a cargo do empregador.

- ✅ **Proteção no despedimento:** durante a gravidez e a licença.

Durante os doze (12) meses posteriores ao parto, o horário de trabalho da mãe em fase de aleitação terá a duração de seis (6) horas, em conformidade com as necessidades da beneficiária.

5 Licença de paternidade



- ⚠️ Prevista na Constituição (Art. 332) e no *Código do Trabalho* (Art. 152).

Duração: 10 dias (prorrogáveis para 15 dias em caso de parto múltiplo ou cesariana).

Montante e financiamento: Remunerados a 100%. 75% a cargo da Segurança Social e **25% a cargo do empregador.**

6 Segurança social



- ✅ Prevista na Constituição (Art. 34 e 367-369) e na *Lei da Segurança Social*.

Mesmos direitos para mulheres e homens em matéria de proteção quanto a doenças, riscos no trabalho, desemprego, velhice, invalidez e morte.

A idade de aposentadoria para ambos os sexos é de 60 anos, com um mínimo de 360 contribuições mensais ou um mínimo de 480 contribuições mensais sem limite de idade (Art. 185).

7 Cuidados



- ✅ **Reconhecimento do trabalho doméstico não remunerado** previsto na Constituição (Art. 34, 333 e 369) e na *Lei da Segurança Social*, sendo as pessoas trabalhadoras não remuneradas no lar sujeitas obrigatórias de proteção social dentro do Seguro Geral Obrigatório com direito a contingências de velhice, morte e invalidez (Art. 2, 9 e 10).

Estabelecimento na Constituição da promoção por parte do Estado da **corresponsabilidade dos pais e das mães para com os trabalhos de prestação de cuidados** (Art. 69) e de um **regime profissional compatível com as necessidades de prestação de cuidados** (Art. 333).

Direito reconhecido no *Código do Trabalho* a uma **licença de 25 dias** com vencimento para pais e mães para o tratamento médico de filhos/as que sofram doenças degenerativas e **obrigatoriedade de jardins de infância** próximos do centro de trabalho em empresas com mais de 50 pessoas trabalhadoras (Art. 155).

Licença ou autorização de nove meses sem vencimento, para mães e pais (Art. 17 do Acordo Ministerial N.º MDT-2016-0158).

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto no *Código do Trabalho* (Art. 14, 113 e 262-270).

- ✅ Salário de Base Unificado, horários de trabalho, pausas, férias, estabilidade no emprego, foro de maternidade e direito à Segurança Social tal como no regime geral.

Equador: como avançar?



- +** **ADOÇÃO:** · Ratificação das Convenções da OIT 183 e 190.
- !** **REFORMA:** · Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor no *Código do Trabalho*.
· Incremento da licença de maternidade para um mínimo de 14 semanas, totalmente financiada pela Segurança Social.
· Alargamento da licença de paternidade com financiamento total a cargo da Segurança Social.
- ×** **ELIMINAÇÃO:** · Eliminação das restrições à liberdade de escolha de profissão por parte das mulheres, relativas às cargas máximas que as mulheres podem movimentar no posto de trabalho.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Código do Trabalho (de 16 de dezembro de 2005)	Liberdade de escolha de profissão 2 	Eliminar 	<p>Artigo 139. Limites máximos de carga para mulheres e adolescentes de quinze anos. No transporte manual de carga com recurso a mulheres e a menores, serão observados os seguintes limites máximos:</p> <p>LIMITES MÁXIMOS DAS CARGAS EM LIBRAS</p> <p>Homens até 16 anos: 35</p> <p>Mulheres até 18 anos: 20</p> <p>Homens dos 15 aos 18 anos: 25</p> <p>Mulheres dos 15 aos 18 anos: 20 Mulheres com 21 anos ou mais: 25</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições (cargas máximas) que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres não amparadas pela proteção da maternidade e aleitação e que as equiparam aos menores em matéria de proteção laboral.</p> </div>
	Igualdade salarial 3 	Reformar 	<p>Artigo 79. Igualdade de remuneração. A trabalho igual corresponde igual remuneração, sem discriminação por motivos de nascimento, idade, sexo, etnia, cor, origem social, língua, religião, filiação política, situação económica, orientação sexual, estado de saúde, deficiência ou diferença de qualquer natureza; além disso, a especialização e a prática na execução do trabalho serão tidas em conta para efeitos de remuneração.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p> </div>
	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	<p>Artigo 152. Qualquer mulher trabalhadora tem direito a uma licença remunerada de doze (12) semanas pelo nascimento de filha ou filho; em caso de nascimentos múltiplos o prazo alargar-se-á por mais dez dias. As faltas ao trabalho serão justificadas através da apresentação de um atestado médico passado por um médico do Instituto Equatoriano da Segurança Social e, na falta deste, por outro profissional; do atestado deverá constar a data provável do parto ou a data em que o parto ocorreu.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Incremento da licença de maternidade para o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT.</p> </div>
	Licença de paternidade 5 	Reformar 	<p>Artigo 152. O pai tem direito a uma licença com vencimento de dez dias pelo nascimento de filha ou filho sempre que esse nascimento ocorra por parto normal; em caso de nascimentos múltiplos ou por cesariana a licença será prolongada por mais cinco dias.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.</p> </div>

El Salvador*

* informação atualizada em outubro de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1981

Protocolo → ASSINATURA 2001 / NÃO RATIFICADA

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1960
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1995
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 2000
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ! Não ratificada
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição da República de El Salvador (Decreto N.º 38 de 29 de julho de 1983).
- ✓ Código do Trabalho (Decreto N.º 15 de 31 de julho de 1972) (última reforma de março de 2019).
- ✓ Decreto N.º 645 (de 8 de abril de 2011), que estipula a Lei de igualdade, equidade e erradicação da discriminação contra as mulheres.
- ✓ Decreto N.º 143 (de 8 de outubro de 2015), que modifica o ponto primeiro do artigo 309 do Código do Trabalho, relativo à licença de maternidade.
- ✓ Decreto N.º 1.263 (de 10 de maio de 1954), Lei da Segurança Social.
- ✓ Decreto N.º 117 (de 25 de setembro de 1968). Regulamento de aplicação dos seguros de invalidez, velhice e morte.

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 2 e 3), no Código do Trabalho (Art. 1, 12, 29 e 30), e na Lei de igualdade, equidade e erradicação da discriminação contra as mulheres (Art. 24 e 25).

Art. 30. Os empregadores estão proibidos de:
12ª) Estabelecer qualquer distinção, exclusão ou preferência por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, salvo as exceções previstas na lei com fins de proteção da pessoa do trabalhador.

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✓ Prevista no Código do Trabalho (Art. 12).

Art. 12. O Estado assegurará o respeito pelos princípios de igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação, incluindo o acesso à formação profissional.

3 Igualdade salarial



! Prevista na Constituição (Art. 38) e no *Código do Trabalho* (Art. 123).

Aplicação de um critério mais restritivo que o da **Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor**, estabelecendo o princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres unicamente para trabalhos iguais.

4 Proteção da maternidade



Prevista na Constituição (Art. 42) e no *Código do Trabalho* (Art. 110 a 113 e 309).

✓ **Licença de maternidade: 16 semanas** (10 obrigatoriamente posteriores ao parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

! **Montante e financiamento:** Remunerados a 75% pelo/a empregador/a.

✓ **Proteção no despedimento:** durante a gravidez e licença de maternidade.

5 Licença de paternidade



! Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 29).

Duração: 3 dias.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pelo/a empregador/a.

6 Segurança social



Prevista na *Lei da Segurança Social* (Art. 1 a 3), no *Regulamento de aplicação dos seguros de invalidez, velhice e morte* e na *Lei de igualdade, equidade e erradicação da discriminação contra as mulheres* (Art. 32 a 40).

✓ Mesmos direitos a seguros de doença, acidentes comuns, acidentes de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice, morte e cessação involuntária.

! **Idade de aposentadoria de 60 anos para os homens, e de 55 anos para as mulheres, com uma contribuição equivalente a 750 semanas completas.**

7 Cuidados



✓ Reconhecimento do valor do trabalho de prestação de cuidados na *Lei de igualdade, equidade e erradicação da discriminação contra as mulheres*.

Art. 27. O Estado reconhece o valor económico e a contribuição essencial e equivalente do trabalho reprodutivo, doméstico e de prestação de cuidados, relativamente ao trabalho produtivo remunerado.

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto no *Código do Trabalho* (Art. 76 a 83).

✓

- Durante o horário de trabalho, 2 horas de pausa para as refeições.
- Repouso absoluto de 10 horas entre dias de trabalho, que deverão ser noturnas e contínuas.
- Um dia de descanso semanal obrigatório.
- Férias semelhantes às do regime geral.
- Foro de maternidade igual ao do regime geral.

!

- Salário mínimo não obrigatório.
- Disponibilização de alimentação e alojamento compreendida na remuneração salarial.
- Direito a subsídio de Natal não reconhecido.
- Sem direito ao pagamento de horas extraordinárias.
- Sem direito à limitação de horário.
- Sem direito a repouso nos feriados.
- Exclusão regulamentar do seguro social do ISSS e do Sistema de Poupança de Pensões.

El Salvador: como avançar?









+ **ADOÇÃO:**

- Ratificação do Protocolo da CEDAW.
- Ratificação das Convenções da OIT 183, 189 e 190.







! **REFORMA:**

- Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
- Pagamento íntegro da remuneração da licença de maternidade assumido pela Segurança Social.
- Alargamento da licença de paternidade e pagamento íntegro assumido pela Segurança Social.
- Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.
- Equiparação plena das condições dos/as trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição da República de El Salvador (Decreto N.º 38 de 29 de julho de 1983)	Igualdade salarial 1 	Reformar 	<p>Artigo 38. O trabalho será regulamentado por um Código que terá como principal objetivo harmonizar as relações entre empregadores e trabalhadores, estabelecendo os seus direitos e obrigações. Será fundamentado em princípios gerais que procurem a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, e incluirá especialmente os seguintes direitos:</p> <p>1º. Numa mesma empresa ou estabelecimento e nas mesmas circunstâncias, a trabalho igual deverá corresponder igual remuneração para o trabalhador, independentemente do seu sexo, raça, credo ou nacionalidade.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p>
Código do Trabalho (Decreto N.º 15 de 31 de julho de 1972) (última reforma de março de 2019)	Igualdade salarial 1 	Reformar 	<p>Artigo 123. Os trabalhadores que numa mesma empresa ou estabelecimento e que nas mesmas circunstâncias desenvolvam um trabalho igual, receberão a mesma remuneração independentemente o seu sexo, idade, raça, cor, nacionalidade, opinião política ou crença religiosa.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p>
	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	<p>Artigo 309. O empregador é obrigado a dar à trabalhadora grávida, a título de licença de maternidade, dezasseis semanas de licença, dez das quais serão obrigatórias depois do parto; além disso, deverá pagar-lhe antecipadamente uma prestação equivalente a setenta e cinco por cento do salário básico durante essa licença.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Pagamento íntegro da remuneração da licença de maternidade assumido pela Segurança Social, por forma a que a licença não represente um custo para a empresa, evitando assim que tal se torne numa fonte de discriminação indireta para as mulheres.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
	Licença de paternidade 	Reformar 	<p>Artigo 29. São obrigações dos empregadores:</p> <p>6ª) Conceder licença ao trabalhador e trabalhadora:</p> <p>d) De três dias em caso de paternidade por nascimento ou adoção; licença que será concedida à escolha do trabalhador a partir do dia do nascimento, de forma contínua ou distribuída ao longo dos primeiros quinze dias a partir da data do nascimento. Em caso de pais adotivos, o prazo será contado a partir da data em que a respetiva sentença de adoção for transitada em julgado. Para o gozo desta licença, deverá apresentar-se a certidão de nascimento ou o certificado da sentença de adoção, dependendo do caso.</p> <p>Com esta licença, o empregador será obrigado a reconhecer uma prestação económica equivalente ao salário ordinário de três dias.</p> <div data-bbox="794 815 1455 898" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade e pagamento íntegro assumido pela Segurança Social.</p> </div>
	Trabalho doméstico remunerado 	Reformar 	<p>CAPÍTULO III DO TRABALHO DOMÉSTICO</p> <p>Artigo 76. Os contratos de trabalho de serviços domésticos podem celebrar-se verbalmente. Nesse caso, o empregador será obrigado a realizar, de trinta em trinta dias, a pedido do trabalhador, um registo escrito em papel comum e assinado por aquele, onde se inscrevam: os nomes completos de ambos, o tempo de serviço, o salário recebido no último mês e o local e data de emissão do documento.</p> <p>Artigo 78. Salvo acordo em contrário, a remuneração dos trabalhadores do serviço doméstico compreende, para além do salário estipulado, a disponibilização de alimentação e alojamento.</p> <p>Artigo 80. O trabalhador do serviço doméstico não estará sujeito a horário, mas gozará de um repouso mínimo de doze horas diárias, das quais dez serão noturnas e contínuas, e as outras duas destinadas às refeições, e também de um dia de descanso remunerado por semana acumulável até três dias. Entende-se que os trabalhadores contratados com vencimento mensal têm integrado nesse vencimento o pagamento correspondente aos dias de descanso.</p> <p>Artigo 81. O trabalhador do serviço doméstico é obrigado a prestar os seus serviços nos dias feriados, sempre que o empregador lho peça. Nesse caso, terá direito a uma sobretaxa de cem por cento do seu salário diário pelo trabalho realizado durante esses dias.</p> <div data-bbox="794 1664 1455 1771" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.</p> </div>
Decreto N.º 117 (de 25 de setembro de 1968). Regulamento de aplicação dos seguros de invalidez, velhice e morte	Segurança Social 	Reformar 	<p>Artigo 32. Para ter direito à pensão mensal de velhice, o beneficiário deverá reunir os seguintes requisitos:</p> <p>a) Ter completado 60 anos de idade se for homem e 55 se for mulher; e</p> <p>b) Acreditar um período mínimo de descontos equivalente a 750 semanas completas.</p> <div data-bbox="794 1995 1455 2101" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.</p> </div>

Espanha*

* informação atualizada em novembro de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1984

Protocolo → ASSINATURA 1984 / RATIFICAÇÃO 2001

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1971
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1971
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1994
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ! Não ratificada
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Espanhola de 1978.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015 (de 23 de outubro), através do qual se aprova o texto reformulado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (última modificação de 12 de março de 2019).
- ✓ Lei Orgânica 3/2007 (de 22 de março), para a igualdade efetiva entre mulheres e homens.
- ✓ Real Decreto-Lei 6/2019 (de 1 de março), sobre medidas urgentes para a garantia da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no emprego e ocupação.
- ✓ Lei 39/1999 (de 5 de novembro), para promover a conciliação da vida familiar e profissional das pessoas trabalhadoras.
- ✓ Real Decreto Legislativo 8/2015 (de 30 de outubro), através do qual se aprova o texto reformulado da Lei Geral da Segurança Social.
- ✓ Lei 39/2006 (de 14 de dezembro), de Promoção da Autonomia Pessoal e Prestação de cuidados a pessoas em situação de dependência (última atualização de 14 de julho de 2018).
- ✓ Real Decreto 1620/2011 (de 14 de novembro), que regula a relação laboral de carácter especial dos serviços domésticos (BOE de 17 de novembro de 2011).
- ✓ Real Decreto-Lei 29/2012 (de 28 de dezembro), de melhoria da gestão e proteção social no Sistema Especial para Empregados Domésticos e outras medidas de carácter económico e social (BOE de 31 de dezembro de 2012).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 1, 9, 14 e 149), no *Estatuto dos Trabalhadores* (Art. 4, 12, 17, 22, 24, 53, 64, 85 e 90) e na *Lei de Igualdade* (1-3, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 42, 43, 45-47 e 49).

A *Lei de Igualdade* estabelece a **obrigatoriedade de conceber um Plano de Igualdade** às empresas com mais de 50 trabalhadores, sendo voluntário para empresas de menor dimensão (Art. 45).

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 35) e no *Estatuto dos Trabalhadores* (Art. 4).

Artigo 4. São direitos básicos dos trabalhadores: a) Trabalho e liberdade de escolha de profissão ou ofício.

3 Igualdade salarial

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 35) e no *Estatuto dos Trabalhadores* (Art. 28).

O artigo 28 do *Estatuto dos Trabalhadores* aplica corretamente a **Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor**.

Art. 28.1. O empresário é obrigado a pagar a mesma remuneração pela prestação de um trabalho de igual valor (...)

4 Proteção da maternidade

- ✓ Prevista no *Estatuto dos Trabalhadores* (Art. 37, 45, 48, 53 e 55), na *Lei de igualdade efetiva* (Art. 88 e 44) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 165, 177, 178, 179, 181-189 e 248)

Licença de maternidade: 16 semanas (6 semanas obrigatórias).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

Proteção no despedimento: até doze meses depois da data do nascimento ou adoção (Art. 53).

5 Licença de paternidade

- ✓ Prevista no *Estatuto dos Trabalhadores* (Art. 48 e 48 bis) e na *Lei de Igualdade efetiva* (Art. 44).

Duração: 16 semanas que serão progressivamente estabelecidas até 2021 (Art. 48 bis).

Montante e financiamento: 100% a cargo da Segurança Social.

6 Segurança social

Prevista na Constituição (Art. 41) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 42 e 205)

- ✓ Mesmos direitos a prestações de velhice, sobrevivência, doença, acidente, invalidez, morte, aposentadoria e cessação ou desemprego forçado.

Mesma idade de aposentadoria para mulheres e homens, 67 anos, ou 65 anos com um mínimo de 38 anos e 6 meses de contribuições.

7 Cuidados

- ✓ O *Estatuto dos Trabalhadores* regula o **direito ao trabalho à distância e à adaptação do horário** por filho/a menor de 12 anos ou pessoa com deficiência (Art. 13, 34, 37, 40 e 46).

A *Lei Geral da Segurança Social* contempla uma **prestação económica** por redução de horário devido a filho/a hospitalizado/a, **contribuições extraordinárias** para as mães por cada parto ou **contribuições efetivas** para pais e mães, durante os anos de licença para o cuidado dos filhos/as (Art. 60, 190-192, 235-237).

Por sua vez, a *Lei da Dependência* estabelece serviços e ajudas para as pessoas dependentes e para as pessoas prestadoras de cuidados.

8 Trabalho doméstico remunerado

Previsto na *Lei 29/2012 e 1620/2011 especiais para o Serviço Doméstico*.

- ✓ Salário mínimo, pagamento de horas extraordinárias, pausa diária para as trabalhadoras externas, férias, gratificações extraordinárias e horário de trabalho, semelhantes ao regime geral.
- ✓ Inclusão no Sistema de Segurança Social com prestações reconhecidas de assistência médica, licença de maternidade e pensão de velhice ou de invalidez.
- ! Obrigação de adesão e descontos próprios para o Sistema da Segurança Social das pessoas trabalhadoras que trabalham menos de 60 horas mensais num mesmo domicílio.
- Sem direito a subsídio de desemprego.
- O tempo de repouso entre dias de trabalho das pessoas trabalhadoras internas é de 10 horas (12 horas no regime geral), embora se devam compensar nas 4 semanas seguintes.
- Menos descanso semanal que no regime geral.





Espanha: como avançar?





+ ADOÇÃO: • Ratificação das Convenções da OIT 183, 189 e 190.

! REFORMA: • Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Real Decreto Legislativo 8/2015 (de 30 de outubro), através do qual se aprova o texto reformulado da Lei Geral da Segurança Social	Trabalho doméstico remunerado 	Reformar 	Artigo 251. Ação protetora. Os trabalhadores incluídos no Sistema Especial de Empregados Domésticos terão direito às prestações da Segurança Social nos termos e condições estabelecidos neste Regime Geral da Segurança Social, com as seguintes peculiaridades: d) A ação protetora do Sistema Especial de Empregados Domésticos não compreenderá a correspondente ao desemprego. 4. Entre o fim de um dia de trabalho e o início do dia seguinte, deverá registar-se um repouso mínimo de doze horas. O repouso entre dias de trabalho do empregado doméstico interno poderá reduzir-se para dez horas, compensando as restantes até doze horas em períodos de até quatro semanas. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.</div>
Real Decreto 1620/2011 (de 14 de novembro), que regula a relação laboral de caráter especial dos serviços domésticos (BOE de 17 de novembro de 2011)	Trabalho doméstico remunerado 	Reformar 	Artigo 9. Tempo de Trabalho 4. Entre o fim de um dia de trabalho e o início do dia seguinte, deverá registar-se um descanso mínimo de doze horas. O descanso entre dias de trabalho do empregado doméstico interno poderá reduzir-se para dez horas, compensando as restantes até doze horas em períodos até quatro semanas. 5. Os empregados domésticos têm direito a um descanso semanal de trinta e seis horas consecutivas que compreenderão, em regra geral, a tarde de sábado ou a manhã de segunda-feira e o domingo completo. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.</div>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
<p>Real Decreto-Lei 29/2012 (de 28 de dezembro), de melhoria da gestão e proteção social no Sistema Especial de Empleados Domésticos e outras medidas de carácter económico e social (BOE de 31 de dezembro de 2012).</p>	<p>Trabalho doméstico remunerado</p> <p>8 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>2. Os trabalhadores incluídos no Sistema Especial de Empleados Domésticos estabelecido no Regime Geral da Segurança Social que prestem os seus serviços durante menos de 60 horas mensais por empregador, deverão formular diretamente a sua adesão, alta, cessação e variações de dados quando assim o acordem com tais empregadores. No entanto, estes últimos também poderão apresentar o pedido de cessação em caso de extinção da relação profissional.</p> <p>Artigo 34 bis. Contribuições para o Sistema Especial de Empleados Domésticos.</p> <p>2. O empregado doméstico que preste os seus serviços durante menos de 60 horas mensais por empregador e que tenha acordado com este assumir as obrigações em matéria de enquadramento neste sistema especial, será o sujeito responsável pelo cumprimento da obrigação de contribuir para esse sistema, devendo pagar a sua própria contribuição e a correspondente à do empregador ou empregadores com os quais mantenha esse acordo, tanto por contingências comuns quanto por contingências profissionais.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.</p> </div>

Guatemala*

* informação atualizada em agosto de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1981 / RATIFICAÇÃO 1982

Protocolo → ASSINATURA 2000 / RATIFICAÇÃO 2002

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1961
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1960
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1994
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ! Não ratificada
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Política da República da Guatemala (de 31 de maio de 1985).
- ✓ Código do Trabalho da Guatemala. Decreto N.º 1.441 (de 16 de junho de 1961).
- ✓ Lei Orgânica da Segurança Social. Decreto N.º 295 do Congresso da República (de 30 de outubro de 1946).
- ✓ Instituto Guatemalteco de Segurança Social. Acordo da Assembleia Direta N.º 1.124. Regulamento sobre Proteção relativa à Invalidez, Velhice e Sobrevivência.

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 4) e no Código do Trabalho (Art. 151).

Artigo 151. Os empregadores estão proibidos de: a) Anunciar por qualquer meio, as suas ofertas de emprego, especificando como requisito para cobrir as vagas o sexo, raça, etnia e estado civil da pessoa, exceto que pela natureza própria do emprego, este exija uma pessoa com determinadas características. Nesse caso, o empregador deverá pedir autorização à Inspeção Geral do Trabalho e ao Escritório Nacional da Mulher.

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✗ Prevista na Constituição (Art. 102), embora o Código do Trabalho estabeleça que:

Art. 147. O trabalho das mulheres e dos menores de idade deve ser especialmente adequado à sua idade, condições, estado físico e desenvolvimento intelectual e moral.

3 Igualdade salarial



! Prevista na Constituição (Art. 102) e no *Código do Trabalho* (Art. 89).

Aplicação de um critério mais restritivo que o da Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, associando igualdade de salários a trabalhos iguais.

4 Proteção da maternidade



Prevista na Constituição (Art. 52 e 102), no *Código do Trabalho* (Art. 151 a 154) e na *Lei Orgânica de Segurança Social* (Art. 28).

! **Licença de maternidade: 84 dias** (30 antes do parto e 54 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas (equivalentes a 112 dias).

Montante e financiamento: 100% remunerado, 2/3 a cargo da segurança social e 1/3 a cargo do/a empregador/a.

Proteção no despedimento: durante a gravidez e a aleitação.

5 Licença de paternidade



! Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 61).

Duração: 2 dias.

Montante e financiamento: 100% remunerado, 75% a cargo da Segurança Social e 25% do/a empregador/a.

6 Segurança social



✓ Prevista na Constituição (Art. 100) e na *Lei Orgânica da Segurança Social* (Art. 27 e 28). O *Acordo da Assembleia Direta N.º 1.124* do Instituto Guatemalteco de Segurança Social estipula as regras da *Proteção Relativa à Invalidez, Velhice e Sobrevivência*.

Em princípio, mesmos direitos para mulheres e homens em matéria de proteção quanto a doenças, riscos no trabalho, velhice, invalidez e morte.

A idade mínima de aposentadoria é de **60 anos para homens e mulheres**, sempre que lhes sejam reconhecidas 240 contribuições (Art. 15 do Acordo 1.124).

! O montante da pensão de velhice inclui uma dotação familiar, calculada em função dos membros do agregado familiar, mas apenas se consideram para **esta as mulheres, parceiras de facto ou mães do beneficiário, e os homens apenas no caso de se encontrarem totalmente incapacitados** (Art. 16 do Acordo 1.124).

7 Cuidados



! O *Código do Trabalho* estabelece no seu artigo 155, a obrigação de acondicionar um local para a alimentação e prestação de cuidados a filhos menores de 3 anos para empregadores que tenham ao seu serviço **mais de trinta trabalhadoras**.

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto no *Código do Trabalho* (Art. 162 e 164).

- ✓ • Foro de maternidade tal como no regime geral.
- ! • Sem direito reconhecido ao salário mínimo legal.
- ! • A remuneração compreende alojamento e manutenção.
- ! • Sem direito ao pagamento de horas extraordinárias.
- ! • Não sujeito a limitação de horário.
- ! • Não têm reconhecido descanso semanal obrigatório nem nos dias feriados.
- ! • Direito a férias não reconhecido expressamente.
- ! • Exclusão da cobertura para riscos de doença comum e pensões de invalidez, velhice e sobrevivência.

Guatemala: como avançar?






- + **ADOÇÃO:** • Ratificação das Convenções da OIT 183, 189 e 190.
- ! **REFORMA:**
 - Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
 - Incremento da licença de maternidade para um mínimo de 14 semanas.
 - Alargamento da licença de paternidade.
 - Estabelecimento do montante da dotação familiar por velhice, independentemente do sexo do familiar a cargo.
 - Obrigação por parte dos/as empregadores/as de proporcionar um local para alimentação e prestação de cuidados a menores de três anos, independentemente do sexo das pessoas trabalhadoras.
 - Equiparação das condições dos/as trabalhadores/as domésticos/as aos do regime geral.
- x **ELIMINAÇÃO:** • Eliminação do artigo 147 do *Código do Trabalho* que limita a liberdade de escolha de profissão às mulheres.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição Política da República da Guatemala (de 31 de maio de 1985)	Igualdade salarial 3 	Reformar 	Artigo 102. Direitos sociais mínimos da legislação do trabalho. São direitos sociais mínimos que fundamentam a legislação do trabalho e a atividade dos tribunais e autoridades: b. Todos os trabalhos serão equitativamente remunerados, exceto no que a esse respeito for determinado pela lei; c. Igualdade de salário para trabalhos iguais prestados em igualdade de circunstâncias, eficiência e antiguidade; RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.
Código do Trabalho da Guatemala. Decreto N.º 1.441 (de 16 de junho de 1961)	Liberdade de escolha de profissão 2 	Eliminar 	Artigo 147. O trabalho das mulheres e dos menores de idade deve ser especialmente adequado à sua idade, condição, estado físico e desenvolvimento intelectual e moral. RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres não abrangidas pela proteção da maternidade e aleitação e que equiparam as mulheres aos menores de idade em matéria de proteção social.
	Igualdade salarial 3 	Reformar 	Artigo 89. Para fixar o montante do salário de cada tipo de trabalho, há que ter em conta a intensidade e qualidade do mesmo, bem como o clima e as condições de vida. A um trabalho igual, desempenhado em igual cargo e condições de eficiência e antiguidade dentro da mesma empresa, corresponderá um salário igual, que deve compreender os pagamentos que se realizem ao trabalhador em contrapartida pelo seu trabalho ordinário. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.
	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	Artigo 152. A mãe trabalhadora gozará de uma licença remunerada com cem por cento (100%) do seu salário durante os trinta (30) dias que antecedem o parto e os 54 dias seguintes; os dias que não possam ser gozados antes do parto, acumular-se-ão para serem usufruídos na etapa pós-parto, de tal forma que a mãe trabalhadora goze oitenta e quatro (84) dias efetivos de descanso durante esse período. RECOMENDAÇÃO: Incremento da licença de maternidade para o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Licença de paternidade 	Reformar 	<p>Artigo 61. Para além das contidas em outros Artigos deste Código, nos seus regulamentos e nas leis de previdência social, são obrigações dos empregadores:</p> <p>ñ) Conceder licença com vencimento aos trabalhadores nos seguintes casos:</p> <p>3. Por nascimento de filho, dois (2) dias.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.</p>
	Cuidados 	Reformar 	<p>Artigo 155. Todos os empregadores que tenham ao seu serviço mais de trinta trabalhadoras serão obrigados a acondicionar um local específico para que as mães alimentem sem perigo os filhos menores de três anos e para que os possam lá deixar durante as horas de trabalho, ao cuidado de uma pessoa adequada, designada e paga por aqueles. O referido acondicionamento deverá realizar-se de forma simples, dentro das possibilidades económicas do empregador, segundo a opinião e com a «aprovação» da Inspeção Geral do Trabalho.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Obrigação por parte dos/as empregadores/as de acondicionar um local (centro infantil) para alimentação e prestação de cuidados a menores de três anos, independentemente do sexo das pessoas trabalhadoras, reconhecendo o direito também aos pais ou, na falta destes, às famílias.</p>
	Trabalho doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artigo 162. Salvo acordo em contrário, a remuneração dos trabalhadores domésticos compreende, para além do pagamento em dinheiro, a disponibilização de alojamento e manutenção.</p> <p>Artigo 164. O trabalho doméstico não está sujeito a horário nem a limitações de horário de trabalho e não lhe são aplicáveis os artigos 126 e 127.</p> <p>No entanto, os trabalhadores gozam dos seguintes direitos:</p> <p>a) Devem usufruir de um repouso absoluto mínimo e obrigatório de dez horas diárias, das quais pelo menos oito devem ser noturnas e contínuas, e duas destinarem-se às refeições; e,</p> <p>b) Nos domingos e feriados indicados neste Código, devem forçosamente contar com uma pausa adicional de seis horas remuneradas.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos/as trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos/as restantes trabalhadores/as.</p>
Instituto Guatemalteco de Segurança Social. Acordo da Assembleia Direta N.º 1.124 Regulamento sobre Proteção relativa à Invalidez, Velhice e Sobrevivência	Seguridad Social 	Reformar 	<p>Artigo 16. A pensão de velhice será constituída por:</p> <p>a. 50% da remuneração de base;</p> <p>b. 0,5% da remuneração de base por cada seis meses de descontos que o beneficiário tiver realizado em excesso relativamente aos primeiros 120 meses de contribuições; e,</p> <p>c. Uma dotação familiar equivalente a 10% do montante calculado, em conformidade com as alíneas a. e b. anteriores, por cada uma das pessoas que constituem o seu agregado familiar, que se consideram seus beneficiários:</p>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
			<p>c.1. A esposa ou a mulher cuja união de facto com o causador tenha sido legalizada de acordo com o Código Civil, sempre que uma ou outra tenham vivido com ele até à data do risco. Se não for possível comprovar a convivência, a atribuição familiar pode ser concedida sempre que se verifique que o beneficiário lhe proporciona ajuda económica indispensável para a satisfação das suas necessidades vitais.</p> <p>c.2. Na ausência da beneficiária a que se refere a alínea anterior, a pessoa que tenha vivido maritalmente com o beneficiário durante um tempo ininterrupto não menor de dois anos até à data do risco, mesmo quanto mantenha vínculo matrimonial não dissolvido com um terceiro.</p> <p>c.3. Relativamente às alíneas c.1. e c.2., considera-se que também há convivência quando, por motivos de trabalho, o beneficiário se encontre a residir num local diferente do da sua família, se este facto não o impedir de cumprir todas ou a maior parte das obrigações do lar.</p> <p>c.4. Para ser considerado dentro do núcleo familiar afeto a uma atribuição familiar, o homem deve estar totalmente incapacitado para o trabalho e cumprir o estabelecido nas três alíneas anteriores.</p> <p>c.5. Os filhos com menos de 18 anos, sempre que sejam solteiros e não recebam pensões por direito próprio.</p> <p>c.6. Os filhos com mais de 18 anos incapacitados para o trabalho, sempre que sejam solteiros e não recebam pensões por direito próprio.</p> <p>c.7. Os filhos legalmente adotados pelo beneficiário, com menos de 18 anos ou maiores de idade incapacitados para o trabalho que sejam solteiros e não recebam pensões por direito próprio.</p> <p>c.8. Por nascerem do beneficiário, os filhos receberão uma dotação familiar a partir da data do seu nascimento.</p> <p>Para os fins do Instituto e para efeitos do parágrafo anterior, a filiação prova-se com os certificados das atas do Registo Nacional de Pessoas.</p> <p>Na falta destes ou se tais forem defeituosos, incompletos ou dúbios, o Instituto fará uma investigação administrativa com o único objetivo de determinar a condição dos filhos para o direito à pensão. O Instituto decidirá se as provas recolhidas através deste procedimento são apropriadas, adequadas e suficientes para conceder a correspondente dotação familiar.</p> <p>c.9. A mãe não pensionista por direito próprio neste Programa, e que dependa economicamente do beneficiário.</p> <p>c.10. O pai não pensionista por direito próprio neste Programa, que esteja total e permanentemente incapacitado para o trabalho e dependa economicamente do beneficiário.</p> <p>A pensão de Invalidez Total, de Velhice e de Grande Invalidez, não excederá 80% da remuneração de base.</p> <p>Caso ultrapasse esse limite, reduzir-se-ão proporcionalmente as dotações familiares que se reajustarão à medida que diminuem os beneficiários que integram o núcleo familiar do beneficiário.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Estabelecimento do montante de dotação familiar por velhice, independentemente do sexo do familiar a cargo.</p> </div>

Honduras*

* informação atualizada em setembro de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção

ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1983

Protocolo

NÃO SUBSCRITO / NÃO RATIFICADA

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1975
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1960
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ! Não ratificada
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ! Não ratificada
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição da República das Honduras, Decreto N.º 131 (de 11 de janeiro de 1982).
- ✓ Código do Trabalho das Honduras, Decreto N.º 189 de 1959.
- ✓ Lei de Igualdade de Oportunidades para a Mulher, Decreto N.º 34-2000 (de 22 de maio de 2000).
- ✓ Lei da Segurança Social e Decreto N.º 080-2001 que contém as suas reformas (de 1 de junho de 2001).
- ✓ Regulamento Geral da Lei da Segurança Social, Acordo N.º 003-JD-2005 do Instituto Hondurenho da Segurança Social (de 29 de junho de 2005).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 60 e 61) e na *Lei de Igualdade de Oportunidades para a Mulher* (Art. 1 a 4, 6, 46 e 48).

Embora o Artigo 60 da Constituição ainda esteja formulado da seguinte forma: *“Todos os homens nascem livres e iguais em direitos. Nas Honduras não há classes privilegiadas. Todos os hondurenhos são iguais perante a Lei.”*



Por sua vez, o Código Civil contempla disposições discriminatórias no que respeita à chefia do lar (Art. 167, 168, 239 e 960).

2 Liberdade de escolha de profissão

- ✗ Prevista na Constituição (Art. 127), apesar do *Código do Trabalho* estabelecer que: **o trabalho das mulheres deve ser especialmente adequado** à sua idade, condição ou estado físico e desenvolvimento intelectual e moral (Art. 127); **as mulheres não podem desempenhar trabalhos insalubres ou perigosos** (Art. 128); e dentro do horário normal de trabalho, **as mulheres gozarão de uma pausa intermédia de duas horas** (Art. 130).

3 Igualdade salarial

- ! Prevista na Constituição (Art. 3), no *Código do Trabalho* (Art. 367) e na *Lei de Igualdade de Oportunidades para a Mulher* (Art. 44 e 53).

Aplicação de um critério mais restritivo que o da Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, associando igualdade de salários a trabalhos iguais em intensidade, qualidade, clima, condições de vida e tempo de serviço do trabalhador ou trabalhadora na mesma empresa.

4 Proteção da maternidade

Prevista na Constituição (Art. 111 e 128), no *Código do Trabalho* (Art. 124 e 137 a 148), na *Lei de Igualdade de Oportunidades para a Mulher* (Art. 51) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 39 a 41).

- ! **Licença de maternidade: 10 semanas** (4 antes do parto e 6 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% de forma mista (66% a cargo da Segurança Social e os restantes a cargo do/a empregador/a).

- ✓ **Proteção no despedimento:** durante a gravidez e nos 3 meses posteriores ao parto.

5 Licença de paternidade

- + Não estabelecida na Lei.

6 Segurança social

Prevista na Constituição (Art. 142 e 143) e na *Lei da Segurança Social*.

- ✓ Mesmos direitos a seguros de doença, velhice, desemprego, acidentes de trabalho e morte.
- ! **Diferente idade de aposentadoria para mulheres** (60 anos) e homens (65 anos) com a obrigação, em ambos os casos, de terem realizado 180 descontos (Art. 116 do Regulamento da Lei da Segurança Social).

7 Cuidados

- ✓ A *Lei de Igualdade de Oportunidades para a Mulher* estabelece que a política nacional deverá considerar medidas que assegurem uma responsabilidade partilhada na vida familiar (Art. 10, 11 e 56).

- ! A *Lei de Igualdade de Oportunidades para a Mulher* (Art. 59) e o *Código do Trabalho* (Art. 142 e 143) regulam a obrigação de estabelecer **centros de prestação de cuidados infantis aos/às empregadores/as que tenha ao seu serviço mais de 30 mulheres trabalhadoras.**

8 Trabalho doméstico remunerado

Previsto no *Código do Trabalho* (Art. 149 a 165 e 325), na *Lei de Igualdade de Oportunidades para a Mulher* (Art. 50) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 4).







- ✓
- Durante o horário de trabalho, 2 horas para as refeições.
 - Repouso absoluto entre dias de trabalho de pelo menos 8 horas.
 - Nos feriados, descanso adicional de 6 horas.
 - Um dia de repouso remunerado por cada 6 dias de trabalho.
 - Direito a férias tal como no regime geral.
- !
- Sem direito a salário mínimo.
 - Pagamento em espécie (alojamento e alimentação) compreendido na remuneração.
 - Sem direito ao pagamento de horas extraordinárias.
 - Não está sujeito a limitação de horário.
 - Descanso durante o trabalho não especificado.
 - Excluídas/os do regime obrigatório da segurança social.
 - Contrato escrito não obrigatório.

Honduras: como avançar?












- + **ADOÇÃO:**
- Assinatura e ratificação do Protocolo da CEDAW.
 - Ratificação das convenções da OIT 156, 183, 189 e 190.
 - Adoção da licença de paternidade.
- ! **REFORMA:**
- Reforma do Art. 60 da Constituição que continua a afirmar que todos os homens nascem livres e iguais em direitos.
 - Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
 - Incremento da licença de maternidade para um mínimo de 14 semanas, totalmente financiada pela Segurança Social.
 - Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.
 - Reconhecimento do direito a centros infantis tanto às mães quanto aos pais ou, na falta destes, às famílias.
 - Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.
 - Reforma de disposições discriminatórias sobre a chefia do lar no Código Civil.
- ✗ **ELIMINAÇÃO:**
- Eliminação dos Art. 127, 128 e 130 do Código do Trabalho que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição da República das Honduras, Decreto N.º 131 (de 11 de janeiro de 1982)	Igualdade e não discriminação 1 	Reformar 	Artigo 60. Todos os homens nascem livres e iguais em direitos. Nas Honduras não há classes privilegiadas. Todos os hondurenhos são iguais perante a Lei. RECOMENDAÇÃO: Reformulação do Art. 60 da Constituição, que continua a afirmar que todos os homens nascem livres e iguais em direitos
Código do Trabalho das Honduras, Decreto N.º 189 de 1959	Liberdade de escolha de profissão 2 	Eliminar 	Artigo 127. O trabalho das mulheres e dos menores de idade deve ser especialmente adequado à sua idade, condições, estado físico e desenvolvimento intelectual e moral. Artigo 128. Os menores que não tenham completado dezasseis (16) anos de idade e as mulheres não poderão desempenhar as funções que este Código, o da Saúde e os regulamentos de higiene e segurança refram como insalubres ou perigosos. Artigo 130. Dentro do horário normal de trabalho, as mulheres e os menores gozarão de uma pausa intermédia de duas horas. RECOMENDAÇÃO: Eliminação dos Art. 127, 128 e 130 que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres não amparadas na proteção da maternidade e aleitação e que as equiparam aos menores em matéria de proteção laboral.
	Igualdade salarial 3 	Reformar 	Artigo 367. Para fixar o montante do salário de cada tipo de trabalho, há que ter em conta a intensidade e qualidade do mesmo, bem como o clima e condições de vida e o tempo de serviço do trabalhador. A trabalho igual deverá corresponder igual salário, sem qualquer discriminação, sempre que o posto, horário e condições de eficiência e tempo de serviço, dentro da mesma empresa, também sejam iguais, compreendendo neste caso quer os pagamentos realizados por dia quer as gratificações, recebimentos, alojamento e qualquer outra quantia que seja entregue a um trabalhador como contrapartida pelo seu trabalho ordinário. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	<p>Artigo 135. Qualquer trabalhadora em estado de gravidez gozará de uma pausa obrigatória retribuída da mesma forma que o seu trabalho, durante as quatro (4) semanas que antecedam o parto e as seis (6) seguintes e conservará o emprego e todos os direitos correspondentes ao seu contrato de trabalho.</p> <p>(...)</p> <p>Os empregadores cobrirão a diferença existente entre o subsídio económico de maternidade pago pelo Instituto Hondurenho de Segurança Social e a retribuição que corresponde à trabalhadora em estado de gravidez nos termos do Artigo anterior.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Incremento da licença de maternidade para o mínimo das 14 semanas estabelecidas na Convenção 183 da OIT e pagamento íntegro por parte da Segurança Social, por forma a que a licença de maternidade não represente um custo para a empresa, evitando assim que tal se torne numa fonte de discriminação indireta para as mulheres.</p> </div>
	Cuidados 7 	Reformar 	<p>Artigo 142. Qualquer empregador que tenha ao seu serviço mais de vinte (20) trabalhadoras, será obrigado a acondicionar um local específico para que as mães alimentem sem perigo os filhos menores de três (3) anos e para que os possam lá deixar durante as horas de trabalho, ao cuidado de uma pessoa adequada designada e paga por aquele. O referido acondicionamento deverá realizar-se de forma simples, dentro das possibilidades económicas do empregador, segundo a opinião e com a autorização da Inspeção Geral do Trabalho.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Reconhecimento do direito a centros infantis tanto às mães quanto aos pais ou, na falta destes, às famílias.</p> </div>
	Trabalho doméstico remunerado 8 	Reformar 	<p>Artigo 153. Salvo prova em contrário, presume-se que a remuneração dos empregados domésticos compreende, para além do pagamento em dinheiro, a disponibilização de alimentação de qualidade habitual e de alojamento.</p> <p>Artigo 154. Ao trabalho dos empregados domésticos não serão aplicadas as disposições sobre dias de repouso ou feriados nacionais, mas gozarão de um descanso absoluto de dez (10) horas diárias, das quais pelo menos oito (8) devem ser noturnas e contínuas, e duas (2) destinar-se às refeições. Nos feriados que este Código indica, devem forçosamente usufruir de uma pausa adicional de seis (6) horas e terão direito a um (1) dia de descanso remunerado por cada seis (6) de trabalho.</p> <p>Artigo 163. Qualquer doença do trabalhador doméstico que não seja leve e o incapacite para trabalhar durante mais de uma (1) semana, dará direito ao empregador, caso decida não optar pelas disposições do Artigo 104, a dar por concluído o contrato uma vez decorrido esse período, sem mais obrigações que as de pagar à outra parte um (1) mês de salário por cada ano de trabalho contínuo, ou fração de tempo não menor de três (3) meses. Esta indemnização não poderá exceder o montante correspondente a quatro (4) meses de salário.</p>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
			<p>Artigo 325. Ficam excluídos da regulamentação sobre horário máximo legal de trabalho, os seguintes trabalhadores:</p> <p>b) Serviços domésticos, quer de trabalhos em centros urbanos quer no campo;</p> <p>No entanto, essas pessoas não serão obrigadas a permanecer mais de doze (12) horas diárias no seu trabalho e, dentro do horário, terão direito a uma pausa mínima de uma hora e meia (1.30) que poderá ser fracionada em períodos de não menos de trinta (30) minutos.</p> <div data-bbox="794 707 1426 808" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.</p> </div>
<p>Lei de Igualdade de Oportunidades para a Mulher, Decreto N.º 34-2000 (de 22 de maio de 2000)</p>	<p>Cuidados</p> <p>6 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 59. Os empregadores e empregadoras serão obrigados a promover a adequação de espaços que permitam a satisfação das necessidades básicas nos locais de trabalho (serviços de saúde, refeitórios, despensas, enfermaria e centros de cuidados infantis).</p> <p>No que respeita aos centros de cuidados infantis, será obrigatória a sua adequação por parte dos empregadores que tenham ao seu serviço mais de 30 mulheres trabalhadoras, contando com a contribuição dos pais de família segundo a sua capacidade económica, com o objetivo de atender às crianças com menos de sete (7) anos de idade, filhos dos trabalhadores e trabalhadoras.</p> <div data-bbox="794 1234 1378 1335" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Reconhecimento do direito a centros infantis tanto às mães quanto aos pais ou, na falta destes, às famílias.</p> </div>
<p>Regulamento Geral da Lei da Segurança Social, Acordo N.º 003-JD-2005 do Instituto Hondurenho de Segurança Social, (de 29 de junho de 2005)</p>	<p>Proteção da maternidade</p> <p>4 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 67. O subsídio de maternidade será igual a sessenta e seis (66%) por cento do salário de base mensal de referência e será atribuído à beneficiária que cumpra os requisitos do Artigo 59 do presente Regulamento. O empregador pagará a diferença até completar o total do salário devido à trabalhadora.</p> <div data-bbox="794 1547 1418 1693" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Pagamento íntegro da remuneração da licença de maternidade assumido pela Segurança Social, por forma a que a licença não represente um custo para a empresa, evitando assim que tal se torne numa fonte de discriminação indireta para as mulheres.</p> </div>
	<p>Segurança Social</p> <p>4 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 116. Para ter direito à pensão mensal de velhice, o beneficiário deverá reunir os seguintes requisitos:</p> <p>a) Ter completado 65 anos de idade se for homem e 60 se for mulher; e</p> <p>b) Acreditar pelo menos 180 descontos mensais.</p> <div data-bbox="794 1939 1378 2029" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) para o direito à pensão de velhice.</p> </div>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Código Civil das Honduras, de 1906	Igualdade e não discriminação 1 	Reformar 	<p>Artigo 167. Os cônjuges são obrigados a manter a fidelidade e a socorrer-se mutuamente. O marido é o representante da família, e, sua falta deste, a mulher.</p> <p>Artigo 168. O marido é obrigado a viver com a mulher e esta a viver com o marido e a segui-lo para onde quer que transfira a sua residência. Estes direitos cessam quando a sua execução causa graves prejuízos para a mulher ou para o marido. Em caso algum poderão usar-se as forças de segurança para tornar estes direitos efetivos, nem serão objeto de procedimentos policiais.</p> <p>Artigo 239. A mãe participa no poder paterno e deve ser ouvida em tudo o que se refira aos interesses dos filhos; mas é ao pai a quem especialmente corresponde durante o casamento e como chefe da família, dirigir, representar e defender os filhos menores, em julgamento ou fora dele. Em caso de conflito entre os interesses do pai e os do filho, será nomeado um tutor especial para este.</p> <p>Artigo 960. São chamados à sucessão sem testamento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Os descendentes legítimos do defunto. 2.- Os seus ascendentes legítimos. 3.- Os seus colaterais legítimos. 4.- Os seus filhos naturais ou netos naturais. 5.- Os seus pais naturais ou avós naturais. 6.- Os seus irmãos naturais. 7.- O cônjuge sobrevivente. 8.- Os municípios. <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Reforma das disposições discriminatórias para as mulheres sobre a chefia do lar no Código Civil.</p> </div>

México*

* informação atualizada em julho de 2020

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1981

Protocolo → ASSINATURA 1999 / RATIFICAÇÃO 2002

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1952

C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1961

C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ! Não ratificada

C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada

C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2020

C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

✓ Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos de 1917 (última reforma publicada DOF de 6 de junho de 2019).

✓ Lei Federal do Trabalho de 1 de abril de 1970 (última reforma publicada DOF de 2 de julho de 2019).

✓ Lei Federal para prevenir e eliminar a discriminação de 11 de junho de 2003 (última reforma publicada DOF de 21 de junho de 2018).

✓ Lei Geral para a Igualdade entre Mulheres e Homens (de 2 de agosto de 2006) (última reforma publicada DOF de 14 de junho de 2018).

✓ Lei Federal de Remunerações dos Funcionários Públicos, que regulamenta os Artigos 75 e 127 da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos (de 5 de novembro de 2018) (última reforma publicada DOF de 12 de abril de 2019).

✓ Lei de Segurança Social de 1995 (última reforma publicada DOF de 2 de julho de 2019).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



✓ Prevista na Constituição (Art. 1 e 4), na *Lei Federal do Trabalho* (Art. 2, 56, 133, 164, 541 e 995), e na *Lei Federal para prevenir e eliminar a discriminação* (Art. 9).

A *Lei Federal para prevenir e eliminar a discriminação* também estabelece que os poderes públicos federais estão obrigados a implementar as medidas de nivelção, de inclusão e as ações afirmativas necessárias para garantir a todas as pessoas a igualdade real de oportunidades e o direito à não discriminação (Art. 15 bis).

2 Liberdade de escolha de profissão



✓ Prevista na Constituição (Art. 5), e na *Lei Federal para prevenir e eliminar a discriminação* (Art. 9).

Artigo 5. Nenhuma pessoa poderá ser impedida de se dedicar à profissão, indústria, comércio ou trabalho que, sempre que se lhe adaptem, sejam lícitos.

3 Igualdade salarial



- ! Prevista na Constituição (Art. 123), na *Lei Federal do Trabalho* (Art. 5 e 86), e na *Lei Federal de Remunerações dos Funcionários Públicos* (Art. 3).

Aplicação de um critério mais restritivo que o da Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, associando a igualdade de salários a trabalhos iguais (em funções, responsabilidades, horários de trabalho, condições de eficiência, etc.).

4 Proteção da maternidade



Prevista na Constituição (Art. 123), na *Lei Federal do Trabalho* (Art. 126, 132 e 165-172), e na *Lei da Segurança Social* (Art. 11, 85, 94 e 101-103).

- ! **Licença de maternidade: 12 semanas** (6 antes do parto e 6 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

- ✓ **Montante e financiamento:** Remunerados a 100% pela Segurança Social.

Proteção no despedimento: conservar o emprego e os direitos obtidos pela relação de trabalho; mesmo posto de trabalho sempre que não tenha passado mais de um ano a partir do parto.

5 Licença de paternidade



- ! Prevista na *Lei Federal do Trabalho* (Art. 132) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 11, 85, 94 e 101-103).

Duração: 5 dias.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pelo/a empregador/a.

6 Segurança social



Prevista na *Lei da Segurança Social*.

- ✓
- Mesmo direito aos seguros de acidentes de trabalho, invalidez e vida; e aposentadoria, sessação em idade avançada e velhice. Contribuinte e cônjuge, independentemente do sexo.
 - Mesma idade de aposentadoria para mulheres e homens: 65 anos (Art. 162).

7 Cuidados



- ✓ A *Lei Geral para a Igualdade entre Mulheres e Homens* estabelece que a política nacional deverá considerar a instituição de medidas que assegurem a corresponsabilidade no trabalho e na vida pessoal e familiar das mulheres e dos homens (Art. 17, VIII).

- ! A *Lei da Segurança Social* reconhece o direito a jardins de infância às mulheres trabalhadoras que não possam proporcionar cuidados aos filhos na primeira infância durante o horário de trabalho (e só na falta destas, ao trabalhador viúvo ou divorciado ou àquele a quem judicialmente se tenha confiado a custódia dos filhos).

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto na *Lei Federal do Trabalho* (Art. 127 e 331-343) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 12).

- ✓
- Direito a Salário Mínimo.
 - Seguro do regime obrigatório de segurança social.
 - Limitação do horário de trabalho e direito ao pagamento de horas extraordinárias.
 - Descansos diários e semanais regulamentados.
 - Descanso nos feriados reconhecidos.
 - Direito a férias.
 - Indemnização por despedimento sem justa causa, tal como no regime geral.
 - Proibição de despedimento por motivos de gravidez.
 - Foro de maternidade reconhecido.
- ! • Pagamento em espécie (alojamento e alimentação) estimado em 50% do salário em numerário.
- Excluídos/as do direito a repartição de lucros.
 - Sem direito a reinstalação em caso de despedimento sem justa causa.









México: como avançar?





+ **ADOÇÃO:** • Ratificação das Convenções da OIT 156, 183 e 190.

! **REFORMA:** • Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
 • Incremento da licença de maternidade para um mínimo de 14 semanas.
 • Alargamento da licença de paternidade com financiamento a cargo da Segurança Social.
 • Reconhecimento do direito a jardins de infância a mulheres e homens ou, na falta destes, às famílias.
 • Uniformização plena dos direitos laborais das/os trabalhadoras/es domésticas/os com as restantes categorias de trabalhadoras/es.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos de 1917 (última reforma publicada DOF de 6 de junho de 2019)	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	Artigo 123 A. Entre os operários, jornaleiros, empregados domésticos, artesãos e, de uma forma general, todos os contratos de trabalho: V. Durante a gravidez, as mulheres não realizarão trabalhos que exijam esforços consideráveis e representem perigo para a sua saúde no que respeita à gestação; gozarão obrigatoriamente de uma licença de seis semanas anteriores à data aproximada prevista para o parto e de seis semanas posteriores a este , devendo receber o salário íntegro e conservar o emprego e os direitos obtidos na relação de trabalho (...). RECOMENDAÇÃO: Incremento da licença de maternidade para o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT.
Lei Federal do Trabalho de 1 de abril de 1970 (última reforma publicada DOF de 2 de julho de 2019)	Igualdade salarial 3 	Reformar 	Artigo 5. As disposições desta Lei são de ordem pública, pelo que não produzirá efeitos legais nem impedirá o gozo e exercício dos direitos a estipulação, escrita ou verbal, que estabeleça: XI. Um salário inferior ao salário pago a outro trabalhador na mesma empresa ou estabelecimento por trabalho igualmente eficiente, no mesmo tipo de trabalho ou com o mesmo horário, por motivos de idade, sexo ou nacionalidade. Artigo 86. A igual trabalho, desempenhado em cargo, horário e condições de eficiência também iguais, deve corresponder o mesmo salário. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.
	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	Artigo 170. As mães trabalhadoras terão os seguintes direitos: II. Beneficiarão de uma licença de seis semanas antes do parto e de seis após o parto. RECOMENDAÇÃO: Incremento da licença de maternidade para o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT.
	Licença de paternidade 5 	Reformar 	Artigo 132. São obrigações dos empregadores: XXVII Bis. Conceder uma licença de paternidade remunerada de cinco dias úteis aos homens trabalhadores pelo nascimento de um filho, bem como pela adoção de uma criança. RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
	Trabalho doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artigo 127. O direito dos trabalhadores a participar na repartição de lucros ajustar-se-á às seguintes normas: VI. Os trabalhadores domésticos não participarão na repartição de lucros.</p> <p>Artigo 334. Salvo quando expressamente acordado, a remuneração do trabalhador doméstico compreende, para além do pagamento em numerário, a alimentação e alojamento. Para os efeitos desta Lei, a alimentação e alojamento serão calculados como equivalentes a 50% do salário pago em numerário.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.</p>
Lei Federal para prevenir e eliminar a discriminação (de 11 de junho de 2003) (última reforma publicada DOF de 21 de junho de 2018)	Igualdade salarial 	Reformar 	<p>Artigo 9. Em conformidade com o artigo primeiro da Constituição e o artigo 1, parágrafo segundo, secção III desta Lei, considera-se discriminação, entre outros:</p> <p>IV. Estabelecer diferenças de remuneração, prestações e condições de trabalho para trabalhos iguais.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p>
Lei Federal de Remunerações de Funcionários Públicos, que regulamenta os Artigos 75 e 127 da Constituição Política (de 5 de novembro de 2018) (última reforma publicada DOF de 12 de abril de 2019)	Igualdade salarial 	Reformar 	<p>Artigo 3. Todos os funcionários públicos deverão receber uma remuneração adequada e irrenunciável pelo desempenho das suas funções, profissão, cargo ou comissão, que será proporcional às suas responsabilidades.</p> <p>V. Igualdade laboral: A remuneração compensa em igualdade de circunstâncias cargos iguais em funções, responsabilidades, horários de trabalho e condições de eficiência, sem prejuízo dos direitos adquiridos.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p>
Lei da Segurança Social de 1995 (última reforma publicada DOF de 2 de julho de 2019)	Cuidados 	Reformar 	<p>Artigo 201. O ramo dos jardins de infância cobre o risco de não poder proporcionar cuidados durante o horário de trabalho aos filhos na primeira infância da mulher trabalhadora, do trabalhador viúvo ou divorciado ou daquele que a quem judicialmente lhe tenha sido confiada a custódia dos filhos, através da atribuição das prestações estabelecidas neste capítulo.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Reconhecimento do direito a centros infantis tanto às mães quanto aos pais ou, na falta destes, às famílias.</p>

Nicarágua*

* informação atualizada em novembro de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção

ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1981

Protocolo

NÃO SUBSCRITO / NÃO RATIFICADA

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100** Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1958
- C111** Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1967
- C156** Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ! Não ratificada
- C183** Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189** Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2013
- C190** Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Política da República da Nicarágua (com reformas incorporadas em 2014).
- ✓ Código do Trabalho, Lei N.º 185 (aprovado em 5 de setembro de 1996).
- ✓ Lei de Igualdade de Direitos e Oportunidades, Lei N.º 648 (de 14 de fevereiro de 2008).
- ✓ Código da Família, Lei N.º 870 (de 24 de junho de 2014).
- ✓ Lei da Segurança Social, Lei N.º 539 (de 12 de maio de 2005).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 27 e 48), no *Código do Trabalho* (Secção XI e Art. 138) e na *Lei de Igualdade de Direitos e Oportunidades* (Art. 19).

Artigo 27. Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito a igual proteção. Não haverá discriminação por motivos de nascimento, nacionalidade, ideias políticas, raça, sexo, língua, religião, opinião, origem, situação económica ou condição social.

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 86).
- ! O artigo 193 do *Código do Trabalho* estabelece limites para as mulheres em trabalhos que envolvam carregar pesos.

Artigo 193. O carregamento de pesos que não sejam leves por parte de mulheres e de menores de dezoito anos será limitado relativamente aos trabalhadores do sexo masculino.

3 Igualdade salarial

! Prevista na Constituição (Art. 82), no *Código do Trabalho* (Secção XII e Art. 138) e na *Lei de Igualdade de Direitos e Oportunidades* (Art. 19 e 20).

Aplicação de um critério mais restritivo que o da Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, estabelecendo o princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres unicamente quando desempenham o mesmo trabalho.

4 Proteção da maternidade

Prevista na Constituição (Art. 74), no *Código do Trabalho* (Art. 52 e 140-144) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 88-92).

! **Licença de maternidade: 12 semanas** (6 antes do parto e 8 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

Montante e financiamento: 60% da remuneração média semanal, pago a 60% pela Segurança Social e a 40% pelo/a empregador/a.

✓ **Proteção no despedimento:** durante a gravidez e licença de maternidade.

5 Licença de paternidade

! Prevista no *Código da Família*.

Duração: 5 dias.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

6 Segurança social

Prevista na Constituição (Art. 61 e 82) e na *Lei da Segurança Social*.

✓ Mesmos direitos a prestações por doença, invalidez, velhice, morte e riscos profissionais.

Idade de aposentadoria aos 60 anos, tanto para homens quanto para mulheres, com um período de descontos não inferior a 750 semanas (Art. 49 e 50).

! O Artigo 96 da *Lei da Segurança Social* estabelece que a **parceira de facto do trabalhador**, gozará de todos os direitos da Lei, sempre que viva no mesmo agregado durante dois anos ou tenha tido um/a filho/a com o beneficiário.

7 Cuidados

! O Artigo 139 do *Código do Trabalho* estabelece que, no caso do trabalho das **mulheres com obrigações familiares** as leis, acordos coletivos e regulamentos internos, poderão prever a adoção de **sistemas de horário de trabalho reduzido ou de tempo limitado**.

✓ O Artigo 13 da *Lei de Igualdade de Direitos e Oportunidades* estabelece que os órgãos e poderes públicos devem definir sistemas de contabilização do trabalho doméstico não remunerado através de uma **Conta Satélite**.

O *Código da Família* estabelece a coparticipação nas responsabilidades familiares de homens e mulheres (Art. 2 e 79).

8 Trabalho doméstico remunerado

Previsto no *Código do Trabalho* (Art. 24 e 145-154) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 5).

✓

- Direito a pausas diárias.
- Integrado no regime de salários mínimos.
- Foro de maternidade tal como no regime geral.
- Inclusão no sistema da Segurança Social.

!

- Contrato de trabalho verbal permitido.
- Pagamento em espécie estimado até 50% do salário em dinheiro.
- Sem direito ao pagamento de horas extraordinárias.
- Não sujeito a limitações de horário.
- Direito a férias não expressamente reconhecido.

Nicarágua: como avançar?

+ **ADOÇÃO:**







- Ratificação do Protocolo Facultativo da CEDAW.
- Ratificação das Convenções da OIT 156, 183 e 190.

! **REFORMA:**

- Eliminação dos limites de peso nos trabalhos de carga para as mulheres ou, na falta destes, delimitação do peso tanto para homens quanto para mulheres.
- Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
- Alargamento da licença de maternidade remunerada para 100% do salário e pagamento íntegro assumido pela Segurança Social.
- Alargamento da licença de paternidade.
- Alargamento dos direitos da Segurança Social ao parceiro de facto das trabalhadoras nas mesmas condições que para os trabalhadores.
- Reconhecimento de sistemas de horário de trabalho reduzido ou de tempo limitado também para os trabalhadores (homens) com responsabilidades familiares.
- Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição Política da República da Nicarágua (com reformas incorporadas em 2014)	Igualdade salarial 3 	Reformar 	Artigo 82. Os trabalhadores têm direito a condições de trabalho que lhes garantam, em especial: 1. Salário igual por trabalho igual, nas mesmas condições, adequado à sua responsabilidade social, sem discriminações por razões políticas, religiosas, sociais, de sexo ou de qualquer outro tipo, que lhes garanta um bem-estar compatível com a dignidade humana. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.
Código do Trabalho, Lei N.º 185 (aprovada em 5 de setembro de 1996)	Liberdade de escolha de profissão 2 	Reformar 	Artigo 193. O carregamento de pesos que não sejam leves por parte de mulheres e menores de dezoito anos será limitado relativamente aos trabalhadores do sexo masculino. RECOMENDAÇÃO: Eliminação dos limites de peso nos trabalhos de carga para as mulheres ou, na falta destes, delimitação do peso tanto para homens quanto para mulheres.
	Igualdade salarial 3 	Reformar 	XIII. Garante-se aos trabalhadores salário igual por trabalho igual, nas mesmas condições de trabalho, adequado às suas responsabilidades sociais, sem discriminações por motivos políticos, religiosos, raciais, de sexo ou de qualquer outro tipo, que lhes assegure um bem-estar compatível com a dignidade humana. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	<p>Artigo 141. As trabalhadoras em estado de gravidez terão direito a repouso durante as quatro semanas anteriores ao parto e as oito semanas posteriores, ou a dez em caso de partos múltiplos, com o gozo do último ou melhor salário, sem prejuízo da assistência médica que lhes deva ser proporcionada pelas instituições sociais encarregadas de proteger a maternidade. O período de repouso será contado como tempo efetivo de trabalho para fins dos direitos de antiguidade, férias e décimo terceiro mês.</p> <p>Quando o parto ocorrer antes da data estimada pelo médico, o tempo não utilizado no descanso pré-natal juntar-se-á ao período de descanso pós-natal.</p> <p>Caso se produza uma interrupção accidental da gravidez, parto não viável ou qualquer outra circunstância anormal no parto, a trabalhadora terá direito a descanso retribuído de acordo com as exigências do atestado médico.</p> <p>O repouso é obrigatório e o empregador tem a obrigação de o conceder.</p> <div data-bbox="791 943 1485 1021" style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Incremento da licença de maternidade para o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT.</p> </div>
	Cuidados 7 	Reformar 	<p>Artigo 139. No caso do trabalho de mulheres com obrigações familiares, as leis, acordos coletivos e regulamentos internos poderão prever, atendendo às particularidades da atividade profissional, a adoção de sistemas de horário de trabalho reduzido ou de tempo limitado.</p> <div data-bbox="791 1279 1430 1379" style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Reconhecimento de sistemas de horário de trabalho reduzido ou de tempo limitado também para os trabalhadores (homens) com responsabilidades familiares.</p> </div>
	Trabalho doméstico remunerado 8 	Reformar 	<p>Artigo 146. A remuneração do trabalhador do serviço doméstico compreende, para além do pagamento em dinheiro, alimentação de qualidade normal e alojamento, sempre que o trabalhador durma na casa onde trabalha.</p> <p>Para o pagamento das prestações, serão tidos em conta a alimentação e o alojamento que se proporcionem ao empregado doméstico com um valor estimado equivalente a cinquenta por cento do salário que receba em dinheiro.</p> <p>Artigo 24. O contrato de trabalho poderá celebrar-se verbalmente quando se refira:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ao trabalho no campo; b) Ao serviço doméstico; e c) Aos trabalhos temporários ou ocasionais que não ultrapassem dez dias. <div data-bbox="791 1944 1437 2045" style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.</p> </div>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Lei de Igualdade de Direitos e Oportunidades, Lei N.º 648 (de 14 de fevereiro de 2008)	Igualdade salarial 3 	Reformar 	Artigo 19. Nas políticas de emprego, planos, programas e projetos de inserção laboral, deverão aplicar-se as seguintes orientações: 2) As mulheres e os homens devem receber salário igual por trabalho igual, de acordo com a sua experiência profissional, grau académico e nível de responsabilidade do cargo, bem como gozar dos direitos laborais e benefícios sociais que lhes correspondam. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.
Código da Família, Lei N.º 870 (de 24 de junho de 2014)	Licença de paternidade 5 	Reformar 	Artigo 79 Direitos e responsabilidades dos cônjuges (...) O cônjuge ou parceiro de facto estável declarado notarialmente, terá direito a cinco dias de calendário de licença remunerada e sem perda de qualquer prestação social por ocasião do parto da sua cônjuge ou parceira de facto. RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.
Lei da Segurança Social, Lei N.º 539 (de 12 de maio de 2005)	Segurança Social 6 	Reformar 	Artigo 96. Para todos os efeitos desta Lei, a parceira de facto do trabalhador, gozará de todos os direitos, sempre que viva no mesmo agregado familiar durante dois anos ou tenha tido um filho com o beneficiário, nas condições estabelecidas na regulamentação específica. RECOMENDAÇÃO: Alargamento dos direitos da Segurança Social ao parceiro de facto das trabalhadoras nas mesmas condições que para os trabalhadores.
Lei da Segurança Social, Lei N.º 539 (de 12 de maio de 2005)	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	Artigo 88. O INSS pagará 60% da licença de maternidade à trabalhadora beneficiária ativa ou cessante que acredite ter pago dezasseis contribuições semanais nas últimas trinta e nove semanas que antecedam a alegada data do parto e o empregador pagará os restantes 40%. Caso não cumpra os requisitos contributivos, o empregador deverá pagar 100%, conforme o Código do Trabalho. A trabalhadora cessante conservará esse direito durante as vinte e três semanas posteriores à cessação. Artigo 89. A licença de maternidade será equivalente a 60% da remuneração média semanal, calculada tal como o mencionado para o subsídio de doença e será atribuída durante as quatro semanas anteriores e as oito semanas posteriores ao parto, que serão de repouso obrigatório. RECOMENDAÇÃO: Remuneração da licença de maternidade com 100% do salário e o pagamento íntegro assumido pela Segurança Social, de forma a que a licença não represente um custo para a empresa, evitando assim que tal se torne numa fonte de discriminação indireta para as mulheres.

Panamá*

* informação atualizada em setembro de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1981

Protocolo → ASSINATURA 2000 / RATIFICAÇÃO 2001

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1964
- C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1966
- C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ❗ Não ratificada
- C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ❗ Não ratificada
- C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2015
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ❗ Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Política da República do Panamá, de 1972.
- ✓ Código do Trabalho, Decreto do Gabinete N.º 252 (de 30 de dezembro de 1971) (contém as modificações da Lei N.º 44 de 12 de agosto de 1995).
- ✓ Lei N.º 4 (de 29 de janeiro de 1999), através da qual se institui a Igualdade de Oportunidades para as Mulheres.
- ✓ Lei N.º 27 (de terça-feira 23 de maio de 2017), que cria a licença de paternidade para os trabalhadores de empresas privadas e funcionários públicos.
- ✓ Lei N.º 51 (de 27 de dezembro de 2005), que reforma a Lei Orgânica da Caixa da Segurança Social e estipula outras disposições.
- ✓ Resolução N.º 52, 805-2018-J.D. da Caixa da Segurança Social (de 29 de agosto de 2018).
- ✓ Lei N.º 56 (de 11 de julho de 2017), que estabelece a participação das mulheres nas assembleias diretivas estatais.

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 19) e na *Lei de Igualdade de Oportunidades para as Mulheres* (Art. 1 e 8).

Além disso, o Panamá conta com a Lei N.º 56, de 11 de julho de 2017, que estabelece a participação das mulheres nas assembleias diretivas estatais e fixa uma **quota mínima de 30% de representação de mulheres nas Assembleias Diretivas** das instituições do Governo Central e descentralizadas, empresas públicas, intermediários financeiros e outros regulamentados por estes.

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✗ O artigo 104 do *Código do Trabalho* estabelece que:

É proibido o trabalho das mulheres nas atividades insalubres determinadas pelo Ministério do Trabalho e Bem-Estar Social.

3 Igualdade salarial



- ! Prevista na Constituição (Art. 67), no *Código do Trabalho* (Art. 10) e na *Lei de Igualdade de Oportunidades para as Mulheres* (Art. 8).

Aplicação de um critério mais restritivo que o da Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, associando igualdade de salário a trabalhos em cargos e com horários, condições de eficiência e tempo de serviço iguais.

4 Proteção da maternidade



Prevista na Constituição (Art. 56 e 72), no *Código do Trabalho* (Art. 105 a 116) e na *Lei da Caixa da Segurança Social* (Art. 139 e 146).

- ✓ **Licença de maternidade: 14 semanas** (6 antes do parto e 8 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

- ! **Montante e financiamento:** Remunerados a 100% de forma mista (a cargo da Segurança Social e do/a empregador/a).
- ✓ **Proteção no despedimento:** durante a gravidez e licença de maternidade.

5 Licença de paternidade



- ! Prevista na Lei que cria a licença de paternidade.

Duração: 3 dias úteis.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pelo/a empregador/a.

6 Segurança social



Prevista na Constituição (Art. 113) e na *Lei da Caixa da Segurança Social*.

- ✓ Mesmo direito aos seguros de acidentes de trabalho e invalidez; e aposentadoria e cessação. Contribuinte e cônjuge, independentemente do sexo.

- ! **Diferente idade de aposentadoria para mulheres** (57 anos) e **homens** (62 anos) com a obrigação, em ambos os casos, de terem descontado um mínimo de 240 quotas.

O montante da pensão de velhice inclui uma dotação familiar, em função dos membros do agregado familiar, mas apenas se consideram para esta **as mulheres ou parceiras de facto do beneficiário e os homens no caso de se encontrarem incapacitados** (Art. 176).

7 Cuidados



- ✓ A *Lei da Caixa da Segurança Social* (Art. 79) reconhece o **direito à adesão voluntária aos homens e mulheres que se dedicam de forma exclusiva à prestação de cuidados à família.**

A *Lei de Igualdade de Oportunidades para as Mulheres* oferece orientações para a criação e o alargamento de **centros de apoio infantis e comunitários** que permitam que as mulheres se integrem na vida social e económica. No âmbito familiar, prevê que o Estado favoreça a **distribuição equitativa das responsabilidades entre os membros do casal.**

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto no *Código do Trabalho* (Art. 127 e 331 a 343), na *Lei da Segurança Social* (Art. 12) e na *Resolução N.º 52, 805-2018-J.D. da Caixa da Segurança Social* (Art. 61 a 72).









- ✓
 - Repouso diário absoluto das 21:00 às 06:00 horas.
 - Um dia de repouso semanal obrigatório.
 - Repouso nos dias feriados.
 - Direito a férias tal como no regime geral.
 - Foro de maternidade tal como no regime geral.
 - Inscrição obrigatória no regime da Caixa da Segurança Social.
- !
 - Salário mínimo especial.
 - Pagamento em espécie (alojamento e alimentação) compreendido na remuneração.
 - Não está sujeito a limitação de horário.
 - Pausas durante o trabalho não especificadas.
 - Contrato escrito não obrigatório.





Panamá: como avançar?







- + **ADOÇÃO:**
 - Ratificação das Convenções da OIT 156, 183 e 190.
- ! **REFORMA:**
 - Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
 - Subsídio de maternidade inteiramente financiado pela Segurança Social.
 - Alargamento da licença de paternidade e pagamento íntegro assumido pela Segurança Social.
 - Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.
 - Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.
- x **ELIMINAÇÃO:**
 - Artigo 104 do Código do Trabalho que limita a liberdade de escolha de profissão às mulheres.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição Política da República do Panamá de 1972	Igualdade salarial 3 	Reformar 	Artigo 67. A trabalho igual e nas mesmas condições, corresponde sempre o mesmo salário ou vencimento, independentemente de quem o realize, sem distinção de sexo, nacionalidade, idade, raça, classe social e ideias políticas ou religiosas. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.
Código do Trabalho, Decreto do Gabinete N.º 252 (de 30 de dezembro de 1971) (contém as modificações da Lei N.º 44 de 12 de agosto de 1995)	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	Artigo 107. Todas as trabalhadoras em estado de gravidez gozarão de um repouso forçado remunerado da mesma forma que o seu trabalho, durante as seis semanas que antecedam o parto e as oito seguintes. Em caso algum o período de repouso total será inferior a catorze semanas mas, se houver atraso no parto, a trabalhadora terá direito a que lhe concedam, como repouso remunerado, as oito semanas a seguir ao mesmo. O empregador cobrirá a diferença entre o subsídio económico de maternidade atribuído pela Caixa da Segurança Social e a remuneração que, conforme este Artigo, corresponde à trabalhadora em estado de gravidez. (...) RECOMENDAÇÃO: Pagamento íntegro da remuneração da licença de maternidade por parte da Segurança Social, por forma a que a licença não represente um custo para a empresa, evitando assim que tal se torne numa fonte de discriminação indireta para as mulheres.
Liberdade de escolha de profissão	2 	Eliminar 	Artigo 104. Proíbe-se o trabalho das mulheres: 2. Em atividades insalubres determinadas pelo Ministério do Trabalho e do Bem-Estar Social. RECOMENDAÇÃO: Eliminação do Art. 104 do Código do Trabalho que limita a liberdade de escolha de profissão às mulheres.
Igualdade salarial	3 	Reformar 	Artigo 10. Garante-se o princípio de igualdade de salário. A trabalho igual, ao serviço do mesmo empregador, desempenhado em cargo, horário, condições de eficiência e tempo de serviço iguais, corresponderá igual salário, compreendido neste os pagamentos ordinários e extraordinários, recebimentos, gratificações, bonificações, serviços e quaisquer somas ou bens que forem dados a um trabalhador por motivo da relação de trabalho. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO A REFORMAR
	<p>Trabalho doméstico remunerado</p> <p>8 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 67. O contrato de trabalho deverá ser estipulado por escrito; será assinado no início da relação de trabalho em três exemplares, um para cada parte. A empresa conservará o seu, o exemplar do trabalhador ser-lhe-á entregue na altura da assinatura e o terceiro deverá ser enviado para a Direção Geral de Trabalho ou para as direções regionais do Ministério do Trabalho e Bem-Estar Social, que manterão um registo diário dos contratos apresentados.</p> <p>São exceções os contratos relativos a:</p> <p>2. Serviços domésticos.</p> <p>Artigo 211. O empregador não poderá pôr termo à relação de trabalho por tempo indeterminado, sem que ocorra alguma causa justificada prevista na lei e de acordo com as formalidades desta.</p> <p>Artigo 212. Constituem exceções ao disposto no Artigo anterior, os seguintes casos:</p> <p>2. Trabalhadores domésticos.</p> <p>Artigo 231. As relações dos trabalhadores domésticos serão regidas pelas seguintes normas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O contrato poderá ser verbal ou escrito, mas, em qualquer caso, regulará a presunção prevista no Artigo 69. 2. O trabalho doméstico não estará sujeito a horário, mas esses trabalhadores gozarão de um repouso mínimo absoluto das 9 p.m. às 6 a.m. e de repouso semanal e férias anuais remuneradas. O empregado doméstico gozará de descanso remunerado nos feriados e dias de luto nacional, salvo que o empregador o ordene ou permita a prestação do serviço, em cujo caso o trabalho será pago com uma sobretaxa de cem por cento relativamente ao salário devido. 9. Salvo acordo em contrário, presume-se que a remuneração do empregado doméstico compreende, para além do pagamento em dinheiro, a disponibilização de alimentação e alojamento. A alimentação deverá ser saudável, abundante e nutritiva, e o alojamento cómodo e higiénico. <div data-bbox="799 1491 1465 1597" style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.</p> </div>
<p>Lei N.º 4 (de 29 de janeiro de 1999), através da qual se institui a Igualdade de Oportunidades para as Mulheres</p>	<p>Igualdade salarial</p> <p>3 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 8. O Estado garantirá o cumprimento e exercício dos direitos de cidadania da mulher, através das seguintes ações de política pública:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Integrar as recomendações das convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho sobre igualdade de remuneração por igual trabalho do homem e da mulher e sobre a discriminação por motivos de sexo no emprego e ocupação. <div data-bbox="799 1917 1465 2022" style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p> </div>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO A REFORMAR
<p>Lei N.º 27 (terça-feira 23 de maio de 2017), que cria a licença de paternidade para os trabalhadores de empresas privadas e funcionários públicos</p>	<p>Licença de paternidade</p> <p>5 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 3. A licença de paternidade estabelecida nesta Lei terá um período de três dias úteis, que serão contados como tempo efetivo de serviço, período no qual o beneficiário não poderá trabalhar para outro empregador ou por conta própria.</p> <div data-bbox="794 546 1417 624" style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade e pagamento íntegro assumido pela Segurança Social.</p> </div>
<p>Lei N.º 51 (de 27 de dezembro de 2005), que reforma a Lei Orgânica da Caixa da Segurança Social e estipula outras disposições</p>	<p>Segurança Social</p> <p>6 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artigo 170. Cálculo da Pensão de Aposentadoria por Velhice. Dentro da faixa indicada no Artigo 168, o montante mensal da Pensão de Aposentadoria por Velhice será calculado em função do salário base mencionado no Artigo anterior, aplicando os incrementos ou deduções de que trata este Artigo, conforme a taxa de substituição correspondente às condições das quotas e à idade na altura da aposentadoria, da seguinte forma: A taxa básica de substituição será de sessenta por cento (60%) para as idades e quotas de referência. A idade de referência será de cinquenta e sete anos para as mulheres e de sessenta e dois anos para os homens. O número de quotas de referência será de cento e oitenta até 31 de dezembro de 2007; duzentas e dezasseis de 1 de janeiro de 2008 até 31 de dezembro de 2012, e duzentas e quarenta a partir de 1 de janeiro de 2013.</p> <p>(...)</p> <p>Artigo 176. Direito a receber a dotação familiar. Os beneficiários que se aposentem por invalidez e os aposentados por velhice, uma vez alcançada ou ultrapassada a idade de referência para a Pensão de Aposentadoria por Velhice, terão direito a receber mensalmente e para além da pensão:</p> <p>1. Vinte balboas (B/.20.00), caso o pensionista tenha cônjuge ou se o cônjuge do beneficiário da pensão for inválido. Também terá direito a esta prestação, o pensionista cuja parceira viva com ele em união de facto, desde que não tenha havido impedimento legal para contrair matrimónio e de que a vida em comum se tenha iniciado pelo menos cinco anos antes da atribuição da pensão. A vida em comum será provada, de acordo com as normas regulamentares ditadas para o efeito pela Caixa da Segurança Social. Se a parceira se encontrar grávida do pensionista ou se tiverem filhos em comum, prescindir-se-á do requisito da declaração prévia.</p> <p>(...)</p> <div data-bbox="794 1800 1426 1901" style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.</p> </div>

Paraguai *

* informação atualizada em novembro de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção ASSINATURA — / RATIFICAÇÃO 1987

Protocolo ASSINATURA 1999 / RATIFICAÇÃO 2001

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1960

C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1967

C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 2007

C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada

C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2013

C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Nacional, de 20 de junho de 1992.
- ✓ Lei N.º 213, que estabelece o Código do Trabalho (de 29 de outubro de 1993).
- ✓ Lei N.º 5.508 de Promoção, Proteção da Maternidade e Apoio à Aleitação Materna (de 28 de outubro de 2015).
- ✓ Decreto N.º 7.550, através do qual se regulamenta a Lei N.º 5.508 (com data de 28 de outubro de 2015), de Promoção, Proteção da Maternidade e Apoio à Aleitação Materna (de 8 de agosto 2017).
- ✓ Decreto Lei N.º 1.860, através do qual se modifica o Decreto Lei N.º 18.071 (de 18 de fevereiro de 1943), de criação do Instituto de Previdência Social (de 1 de dezembro de 1950).
- ✓ Lei N.º 98/92 (de 31 dezembro de 1992), que estabelece o regime unificado de aposentadorias e pensões e modifica as disposições do Decreto-Lei N.º 1.860/50 aprovado pela Lei N.º 375/56 e pelas leis complementares N.º 537 (com data de 20 de setembro de 1958), N.º 430 (com data de 28 de dezembro de 1973) e N.º 1.286 (com data de 4 de dezembro de 1987). Modificada pela Lei N.º 2.263 (de 16 de outubro de 2003).
- ✓ Lei N.º 3.338/2007 que aprova a Convenção 156 sobre igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras: Trabalhadores com responsabilidades familiares (de 22 outubro de 2007).
- ✓ Lei N.º 4.933, que autoriza a incorporação voluntária de trabalhadores independentes, empregadores, donas-de-casa e trabalhadores domésticos na segurança social - fundo de aposentadorias e pensões do instituto de previdência social (de 14 março de 2013).
- ✓ Lei N.º 5.407 de Trabalho Doméstico, (de 13 de outubro de 2015). Modificada pela Lei N.º 6.338 (de 1 de julho de 2019).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 46-48 e 88) e no *Código do Trabalho* (Art. 9 e 128).

Art. 88. Não será admitida qualquer discriminação entre os trabalhadores por motivos étnicos, de sexo, idade, religião, condição social e preferências políticas ou sindicais.

2 Liberdade de escolha de profissão

- ! Prevista na Constituição (Art. 86) e no *Código do Trabalho* (Art. 47).

Proíbe às mulheres a realização de trabalhos perigosos ou insalubres.

3 Igualdade salarial



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 92) e no *Código do Trabalho* (Art. 67).

Art. 229. (...) A trabalho de igual valor, da mesma natureza ou não, duração e eficácia, deverá corresponder igual remuneração, salvo o salário maior seja fundamentado na antiguidade e méritos.

4 Proteção da maternidade



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 89), no *Código do Trabalho* (Art. 129-136), na *Lei de Promoção e Proteção da Maternidade e Aleitação Materna* (Art. 1, 5, 10-17, 60, 70, 80 e 90) e no *Decreto que regulamenta a Lei*, e na *Lei de Segurança Social* (Art. 36-39)

Licença de maternidade: 18 semanas.

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pelo Instituto de Previdência Social.

Proteção no despedimento: até ao fim da licença de maternidade.

5 Licença de paternidade



- ! Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 89), na *Lei de Promoção e Proteção da Maternidade* (Art. 13) e no *Decreto que regulamenta a lei* (Art. 14 e 15)

Duração: 15 dias úteis.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pelo empregador.

6 Segurança social



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 95), no *Código do Trabalho* (Art. 67 e 382), no *Decreto da Segurança Social* (Art. 1 e 2) e na *Lei de Pensões e Aposentadorias* (Art. 2, 59 e 60).

Mesmos direitos aos seguros de risco de doenças não profissionais, acidentes de trabalho, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte. Contribuinte e cônjuges, independentemente do sexo.

Aposentadoria aos 60 anos de idade para ambos os sexos com 25 anos de contribuições ou aos 55 anos de idade com 30 anos de contribuições e uma redução de 20%.

7 Cuidados



- ✓ Previstos na Constituição (Art. 50 e 55), no *Código do Trabalho* (Art. 134, 261-271) e na *Lei de Trabalhadores com Responsabilidades Familiares* (Art. 1-8).

Obriga as empresas com mais de 50 pessoas trabalhadoras a ter **jardins de infância no centro de trabalho** ou a substituí-los por uma quantia em dinheiro.

Prevê o direito ao pagamento de uma soma equivalente a **5% do SMI por filho a cargo** por parte do Instituto da Previdência Social.

Reconhece os mesmos direitos e obrigações a ambos os progenitores.

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto no *Código do Trabalho* (Art. 148-156) e na *Lei do Trabalho Doméstico* (Art. 1-24) (modificada pela *Lei N.º 6.338*).







- ✓
 - Direito ao prémio de serviços (Subsídio de Natal).
 - Repouso legal remunerado nos feriados e descansos diários e semanais.
 - Direito a férias.
 - Foro de maternidade reconhecido.
 - Pagamento de horas extraordinárias.
 - Limitação de horário.
 - Salário mínimo legal.
 - Segurança Social equiparada ao Regime Geral.
- !
 - Alimentação e alojamento incluídos no salário dos "internos".

Paraguai: como avançar?



- + **ADOÇÃO:**
 - Ratificação das Convenções da OIT 183 e 190.
- ! **REFORMA:**
 - Alargamento da licença de paternidade.
 - Eliminação da alimentação e alojamento incluídos na remuneração dos/as trabalhadores/as domésticos/as "internos".
- × **ELIMINAÇÃO:**
 - Eliminação das restrições à liberdade de escolha de profissão por parte das mulheres, relativas à realização de trabalhos perigosos ou insalubres.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Lei N.º 213, que estabelece o Código do Trabalho (de 29 de outubro de 1993)	Liberdade de escolha de profissão 2 	Eliminar 	Artigo 47. Serão condições nulas e não obrigarão os contratantes, mesmo que expressas no contrato: b) as que determinem trabalhos perigosos ou insalubres para as mulheres e menores de dezoito anos. RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres não abrangidas pela proteção da maternidade e aleitação e que equiparam as mulheres aos menores em matéria de proteção laboral.
Lei N.º 5.508 de Promoção, Proteção da Maternidade e Apoio à Aleitação Materna (de 28 de outubro de 2015)	Licença de paternidade 5 	Reformar 	Artigo 13. Outras Licenças Profissionais. Estabelecem-se ainda as seguintes licenças profissionais relacionadas com a maternidade e a paternidade: b. Licença de Paternidade: serão concedidas, com caráter irrenunciável, a qualquer trabalhador pai de recém-nascido, as 2 (duas) semanas posteriores ao parto, com o vencimento a cargo do empregador. Durante esse período, o pai deverá inscrever a criança na Direção Geral do Registo do Estado Civil das Pessoas, e tratar dos documentos exigidos para iniciar o pedido da cédula de identidade ao Departamento de Identificações da Polícia Nacional. RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.
Lei N.º 5.407 de Trabalho Doméstico (de 13 de outubro 2015). Modificada pela Lei N.º 6.338 (de 1 de julho de 2019)	Trabalho doméstico remunerado 8 	Reformar 	Artigo 12. Direito a alimentação e alojamento. Salvo prova em contrário, presume-se que a remuneração convencional dos trabalhadores domésticos compreende, para além do pagamento em dinheiro, a disponibilização de alimentação e, para os que prestem serviços internos, alojamento. RECOMENDAÇÃO: Eliminação da alimentação e alojamento incluídos na remuneração dos/as trabalhadores/as domésticos/as internos.

Peru *

* informação atualizada em agosto de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1981 / RATIFICAÇÃO 1982

Protocolo → ASSINATURA 2000 / RATIFICAÇÃO 2001

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100** Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1953
- C111** Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1970
- C156** Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1986
- C183** Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ✓ 2016
- C189** Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ❗ Não ratificada
- C190** Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ❗ Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição Política do Peru de 1993.
- ✓ Texto Único Ordenado do D. Leg. N.º 728, Lei de Produtividade e Competitividade Laboral Decreto Supremo N.º 003-97-TR (de 21 de março 1997).
- ✓ Lei N.º 28.983 de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (de 12 de março 2007).
- ✓ Lei N.º 26.772 que prevê que as ofertas de emprego e acesso a meios de formação educativa não poderão conter requisitos que constituam discriminação, anulação ou alteração da igualdade de oportunidades ou de tratamento (de 14 de abril 1997).
- ✓ Lei N.º 30.709 que Proíbe a Discriminação Remunerativa entre Mulheres e Homens (de 26 de dezembro 2017).
- ✓ Lei N.º 30.367 que Protege a Mãe Trabalhadora contra o Despedimento Arbitrário e Prolonga o seu Período de Licença (de 6 de novembro 2015).
- ✓ Lei N.º 26.644 que define o gozo do direito à licença pré-natal e pós-natal da trabalhadora gestante (de 19 junho 1996).
- ✓ Lei N.º 29.409 que Concede o Direito de Licença de Paternidade aos Trabalhadores da Atividade Pública e Privada (de 18 de setembro 2009).
- ✓ Lei N.º 26.504 que Modifica o Regime de Prestações de Saúde, Sistema Nacional de Pensões, Sistema Privado de Fundos de Pensões e estrutura das contribuições para o FONAVI (de 8 de julho 1995).
- ✓ Lei N.º 24.705 que Reconhece às donas-de-casa e/ou mães de família o estatuto de Trabalhadoras independentes (de 22 de junho 1987).
- ✓ Lei N.º 27.986 dos Trabalhadores Domésticos (de 2 de julho 2003).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 2 e 26), na Lei de Produtividade e Competitividade Laboral (Art. 29), na Lei de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (Art. 1 e 2), na Lei que estipula as ofertas de emprego e acesso a meios de formação educativa (Art. 1 e 2) e na Lei que Proíbe a Discriminação Remunerativa entre Mulheres e Homens (Art. 5).

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✓ No Peru, não existe regulamentação que restrinja a liberdade de escolha de profissão às mulheres.

3 Igualdade salarial

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 24), na *Lei de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens* (Art. 6 f) e na *Lei que Proíbe a Discriminação Remunerativa entre Mulheres e Homens* (Art. 1, 2 e 3).

A *Lei de Igualdade de Oportunidades* estabelece a mesma remuneração por trabalho de igual valor.

4 Proteção da maternidade

Prevista na Constituição (Art. 23), na *Lei de Produtividade e Competitividade Laboral* (Art.29), na *Lei de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens* (Art. 6), na *Lei que Proíbe a Discriminação Remunerativa entre Mulheres e Homens* (Art. 6) e na *Lei que Define o gozo do direito à licença pré-natal e pós-natal da trabalhadora gestante*.

- ! **Licença de maternidade: 90 dias** (45 antes do parto e 45 após o parto).
- Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas (equivalentes a 112 dias).**
- ✓ **Montante e financiamento:** Remunerados a 100% pela Segurança Social.
- Proteção no despedimento:** a mãe goza de proteção face ao despedimento desde a gestação até aos 90 dias posteriores ao parto.

5 Licença de paternidade

- ! Prevista na *Lei que concede o Direito à Licença de Paternidade*.
- Duração:** 10 dias úteis.
- Montante e financiamento:** Remunerados a 100% pela Segurança Social.

6 Segurança social

Prevista na Constituição (Art. 10) e na *Lei N.º 26.504 que Modifica o Regime de Prestações de Saúde, o Sistema Nacional de Pensões, o Sistema Privado de Fundos de Pensões e a estrutura das contribuições para o FONAVI* (Art. 9).

- ✓ Mesmos direitos a seguros de risco de doença, invalidez, maternidade, velhice, morte e restantes contingências determinadas pela lei.

A idade mínima de aposentadoria é de **65 anos para homens e mulheres**. São necessários 20 anos de contribuições.

7 Cuidados

- ✓ A Constituição estabelece a **corresponsabilidade na maternidade e paternidade** (Art. 6).

Por sua vez, a *Lei reconhece às donas-de-casa e/ou mães de família o estatuto de Trabalhadoras independentes* (Art. 1 e 2), conferindo-lhes o direito a aceder ao sistema de pensões e ao sistema de segurança na saúde.

Por ultimo, a *Lei que inclui o Trabalho não Remunerado nas Contas Nacionais*, reconhece o **valor económico do trabalho doméstico como fonte de riqueza**, devendo quantificar-se nas contas públicas (Art.1).

8 Trabalho doméstico remunerado

- ✓ Direito a pagamento de horas extraordinárias. Horário de Trabalho, repouso semanal e foro de maternidade, iguais ao regime geral.
- !
 - Remuneração mínima vital não obrigatória.
 - Pausas durante o horário de trabalho e pausas diárias não previstas.
 - Direito a férias inferior ao regime geral.
 - Inclusão no seguro social obrigatório, mas apenas com riscos a curto prazo.
 - Integradas no regime obrigatório da segurança social, sempre que trabalhem um período mínimo de 4 horas diárias.







Peru: como avançar?



+ **ADOÇÃO:** · Ratificação das Convenções da OIT 189 e 190.

! **REFORMA:** · Incremento da licença de maternidade para um mínimo de 14 semanas.
 · Alargamento da licença de paternidade.
 · Equiparação plena das condições dos/as trabalhadores/as domésticos/as aos do regime geral.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Lei N.º 26.644 Que define o gozo do direito à licença pré-natal e pós-natal da trabalhadora gestante (de 19 de junho 1996)	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	Artigo 1. Define o direito da trabalhadora gestante a gozar 49 dias de licença pré-natal e 49 dias de licença pós-natal. O gozo da licença pré-natal poderá ser diferido, parcial ou total, e acumulado na licença pós-natal, por decisão da trabalhadora gestante. Essa decisão deverá ser comunicada ao empregador com uma antecedência não menor de dois meses até à data provável do parto. RECOMENDAÇÃO: Incremento da licença de maternidade para o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT.
Lei N.º 29.409, que concede o Direito de Licença de Paternidade aos Trabalhadores da Atividade Pública e Privada (de 18 de setembro de 2009)	Licença de paternidade 5 	Reformar 	Artigo 2. Licença de paternidade 2.1. A licença de paternidade a que se refere o artigo 1 é atribuída pelo empregador ao pai durante dez (10) dias seguidos de calendário nos casos de parto natural ou cesariana. 2.2. Nos seguintes casos especiais o prazo da licença é de: a) Vinte (20) dias seguidos de calendário por nascimentos prematuros e partos múltiplos. b) Trinta (30) dias seguidos de calendário por nascimentos com doença congénita terminal ou deficiência grave. c) Trinta (30) dias seguidos de calendário por complicações graves da saúde da mãe. RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.
Lei N.º 27.986 dos Trabalhadores Domésticos (de 2 de julho 2003)	Trabalho doméstico remunerado 8 	Reformar 	Artigo 3. Celebração do contrato de trabalho. O contrato de trabalho para a prestação de serviços domésticos será celebrado de forma verbal ou por escrito. Artigo 5. O montante da remuneração dos trabalhadores domésticos em qualquer das suas modalidades será o mencionado por acordo livre entre as partes. O empregador tem a obrigação de proporcionar alimentação e/ou alojamento ao trabalhador doméstico, adequados ao nível económico do empregador. Tais benefícios não serão considerados parte integrante da remuneração. A remuneração será paga em períodos mensais, quinzenais ou semanais. Os trabalhadores domésticos deverão fornecer um registo dos pagamentos que recebem, que servirá de prova do pagamento da remuneração. As características mínimas desta serão fixadas pelo Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego. Artigo 12. Férias. Após um ano contínuo de prestação de serviços, os trabalhadores domésticos têm direito a um descanso anual remunerado de quinze dias. RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.

Portugal *

* informação atualizada em dezembro de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1980

Protocolo ASSINATURA 2000 / RATIFICAÇÃO 2002

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1967

C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1959

C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1985

C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ✓ 2012

C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2015

C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição da República Portuguesa, 1976.
- ✓ Lei N.º 7/2009 (de 12 de fevereiro), que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- ✓ Lei N.º 60/2018 (de 21 de agosto) que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.
- ✓ Decreto Lei N.º 89/2009 (de 9 de abril), que regulamenta a proteção na maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.
- ✓ Lei N.º 90/2019, Reforço da proteção na parentalidade.
- ✓ Lei N.º 110/2009 (de 16 de setembro), Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social.
- ✓ Portaria N.º 50/2019 (de 8 de fevereiro), que define o fator de sustentabilidade e idade normal de acesso à pensão de velhice.
- ✓ Decreto Lei N.º 235/92 (de 24 de outubro), que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 9, 13 e 58) e no Código do Trabalho (Art. 23-28, 30, 32, 35).

Art. 58.2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

- b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais.

2 Liberdade de escolha de profissão



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 47, 58).

Art. 47.1 Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade.

3 Igualdade salarial

✓ Prevista na Constituição (Art. 59), no *Código do Trabalho* (Art. 23 e 31) e na *Lei N.º 60/2018* (Art. 1-13).

Art. 23. Para efeitos do presente Código, considera-se: d) Trabalho de igual valor, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

4 Proteção da maternidade

✓ Prevista na Constituição (Art. 59 e 68), no *Código do Trabalho* (Art. 13, 34-48, 52, 58-63 e 65) e na *Lei N.º 89/2009* (Art. 7, 11 e 23).

Licença de maternidade: licença parental de 120 dias ou 150 dias (podem ser usufruídos pela mãe ou pelo pai). Gozo obrigatório por parte da mãe de 6 semanas após o parto. Período mínimo estabelecido pela OIT na *Convenção 183*: 14 semanas (equivalentes a 98 dias).

Montante e financiamento: 100% remunerados a cargo da Segurança Social caso se opte pelos 120 dias ou 80% caso se opte pelos 150 dias (exceto se a mãe e o pai gozarem cada um, em exclusivo, pelo menos 30 dias seguidos, ou dois períodos de 15 dias seguidos, sendo neste caso o montante igual a 100%).

Proteção no despedimento: durante a gravidez e licença de maternidade.

5 Licença de paternidade

! Prevista na Constituição (Art. 68) e no *Código do Trabalho* (Art. 13, 34, 40-43, 52, 65 e 127).

Duração: licença parental de 120 dias ou 150 dias (podem ser gozados pela mãe ou pelo pai). Licença obrigatória por parte do pai durante 20 dias úteis (5 imediatamente após o parto).

Montante e financiamento: 100% remunerados a cargo da Segurança Social caso se opte pelos 120 dias ou 80% caso se opte pelos 150 dias (exceto se a mãe e o pai gozarem cada, em exclusivo, pelo menos 30 dias seguidos, ou dois períodos de 15 dias seguidos, sendo neste caso o montante igual a 100%).

6 Seguridad social

Prevista na Constituição (Art. 63), no *Código do Trabalho* (Art. 34 e 31) e na *Lei N.º 110/2009* (Art. 50/2019).

✓ Mesmos direitos a prestações por velhice, sobrevivência, doença, acidentes, invalidez, morte, reforma e desemprego ou desemprego forçado.

Mesma idade de reforma para homens e mulheres: 66 anos e 5 meses, com desconto a partir dos 41 anos de contribuições. A idade atualiza-se em função da esperança de vida.

7 Cuidados

Previstos na Constituição (Art. 59 e 67) e no *Código do Trabalho* (Art. 33, 49, 50-56 e 127).

✓ O *Código do Trabalho* estabelece direitos tais como: **assistência inevitável e indispensável** para menores ou durante todo o período de hospitalização (de 15 ou 30 dias por ano dependendo da idade do menor); direito a **horários flexíveis ou trabalho a tempo parcial** até que o menor complete 12 anos; os/as avós/ avós podem ausentar-se do trabalho para prestar assistência aos netos/as; alargamento da **licença parental** de três meses para cuidar da criança menor de 6 anos e, uma vez esgotado este direito, direito à licença para o cuidado das crianças até aos 2 anos de idade. O/a empregador/a deve assegurar ao empregado/a condições **que facilitem a conciliação** e conceder-lhe o regime de **teletrabalho** com um/a filho/a menor de 3 anos.

8 Trabalho doméstico remunerado

Previsto na *Lei N.º 235/92*.

✓ • Salário mínimo, horas extraordinárias, subsídio de férias e descanso semanal semelhantes aos do regime geral.

• Podem optar entre duas formas de cobertura da segurança social: declaração do salário real ou de um montante predefinido, mas só na primeira forma têm direito à prestação por desemprego. As restantes prestações são iguais.

! • Subsídio de Natal equivalente ao regime geral a partir do quinto ano de emprego.
• Duração máxima do período de trabalho superior ao do regime geral (44 horas/semana no cálculo anual).
• Descanso entre jornadas inferiores ao regime geral (8 horas).



Portugal: como avançar?

+ **ADOÇÃO:** • Ratificação da Convenção OIT 190.

! **REFORMA:** • Assimilação plena das condições dos/as trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Decreto-Lei N.º 235/92 (de 24 de outubro) que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho que regem o contrato de serviço doméstico	Trabalho domestico remunerado 	Reformar 	<p>Artigo 12. Subsídio de Natal</p> <p>1 - O trabalhador do serviço doméstico tem direito a um subsídio de Natal não inferior a 50% da parcela pecuniária da retribuição correspondente a um mês, o qual deve ser pago até ao dia 22 de Dezembro de cada ano.</p> <p>2 - Quando o trabalhador perfaça cinco anos de antiguidade, o montante do subsídio previsto no número anterior será igual à retribuição correspondente a um mês.</p> <p>3 - O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da sua concessão.</p> <p>Artigo 13. Duração do trabalho</p> <p>1 - O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta e quatro horas.</p> <p>2 - No caso dos trabalhadores alojados apenas são considerados, para efeitos do número anterior, os tempos de trabalho efectivo.</p> <p>3 - Quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios.</p> <p>Artigo 14. Intervalos para refeições e descanso</p> <p>2 - O trabalhador alojado tem direito a um repouso nocturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos 3 anos.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Total assimilação das condições dos/as trabalhadores/as domésticos remunerados/as com o restante dos/as trabalhadores/as.</p> </div>

República Dominicana *

* informação atualizada em novembro de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 2000

Protocolo → ASSINATURA 1982 / RATIFICAÇÃO 2001

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1953

C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1964

C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ! Não ratificada

C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ✓ 2016

C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2015

C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

✓ Constituição da República Dominicana (de 26 de janeiro de 2010).

✓ Código do Trabalho da República Dominicana (Lei N.º 16-92, promulgada em 29 de maio de 1992).

✓ Regulamento sobre o Subsídio de Maternidade e Subsídio de Aleitação (de 14 de julho de 2008).

✓ Res. N.º 211-14, que aprova a Convenção N.º 183 sobre Proteção da Maternidade de 2000, adotada pela Organização Internacional do Trabalho em Genebra. G.O. N.º 10.761 (de 9 de julho de 2014).

✓ Novo Código do Menor da República Dominicana (Lei N.º 136-03, promulgada em 22 de julho de 2003).

✓ Criação do Sistema Dominicano de Segurança Social (Lei N.º 87-01, promulgada em 9 de maio de 2001).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



✓ Prevista na Constituição (Art. 39 e 62) e no Código do Trabalho (Princípio VII e X):

Art. 62. O Estado garantirá a igualdade e equidade entre mulheres e homens no exercício do direito ao trabalho.

2 Liberdade de escolha de profissão



✓ A lei não contempla qualquer tipo de proibição ou discriminação quanto ao acesso a determinados postos de trabalho por parte das mulheres.

3 Igualdade salarial



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 62) e no *Código do Trabalho* (Art. 194).

A Constituição estabelece o princípio de igual salário por trabalho de igual valor.

- ! No *Código do Trabalho* permanece a aplicação de um critério mais restritivo que o da **Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor**, estabelecendo o princípio de igualdade de salário nas mesmas condições de capacidade, eficiência ou antiguidade.

4 Proteção da maternidade



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 55), no *Código do Trabalho* (Art. 51 e 231-241), na *Lei da Criação do Sistema Dominicano da Segurança Social* (Art. 132), no *Regulamento sobre o subsídio de maternidade e aleitação* e na *Resolução que aprova a Convenção N.º 183 da OIT*.

Licença de maternidade: 14 semanas (6 semanas obrigatórias posteriores ao parto).

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social*.

Proteção no despedimento: a mãe está protegida do despedimento nos 6 meses posteriores ao parto.

*Caso a trabalhadora tenha direito a um vencimento superior ao limite do salário contributivo, o empregador/a será responsável por cobrir a diferença.

5 Licença de paternidade



- ! Prevista no *Código do Trabalho* (Art. 54).

Duração: 2 dias úteis.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pelo empregador/a.

6 Segurança social



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 60) e na *Lei da Criação do Sistema Dominicano de Segurança Social* (Art. 5, 9 e 45).

Mesmos direitos para mulheres e homens em matéria de proteção quanto à velhice, deficiência e sobrevivência.

A idade mínima de aposentadoria é de **60 anos quer para os homens quer para as mulheres**, com 360 meses de descontos (ou 55 anos de idade, caso tenham conseguido acumular uma pensão superior a 50% da pensão mínima).

7 Cuidados



- ✓ A Constituição estabelece a **corresponsabilidade nas tarefas domésticas** de ambos os cônjuges ou parceiros de facto e reconhece o valor económico do trabalho doméstico como fonte de riqueza, devendo quantificar-se nas contas públicas da Constituição (Art.55).

Além disso, a *Lei da Criação do Sistema Dominicano da Segurança Social* reflete o serviço público de jardins de infância a cargo da Segurança Social (Art. 134-136).

- ! O *Código do Trabalho* (Art. 243) reconhece o direito exclusivo da trabalhadora a dispor de meio dia por mês para assistência pediátrica ao/à filho/a.

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto na Constituição (Art. 258) e no *Código do Trabalho* (Art. 4 e 258-265).

- ✓
 - Direito a pausas durante o horário de trabalho.
 - Direito a repouso semanal.
 - Direito a férias remuneradas.
- !
 - Sem reconhecimento de salário mínimo legal.
 - Alimentação e alojamento incluídos no salário.
 - Pagamento de horas extraordinárias ou noturnas não reconhecido.
 - Limitação de horário não reconhecida.
 - Bonificação nas férias não prevista.
 - Sem acesso à Segurança Social.
 - Sem direito a licença de maternidade e exclusão do foro de maternidade.

Rep. Dominicana: como avançar?



+ ADOÇÃO: · Ratificação das Convenções da OIT 156 e 190.

! REFORMA: · Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor no *Código do Trabalho*.
 · Alargamento da licença de paternidade com financiamento a cargo da Segurança Social.
 · Incluir os pais no direito a dispor de meio dia por mês para acompanhar os/as filhos/as a consultas pediátricas.
 · Equiparação plena dos direitos dos/as trabalhadores/as domésticos/as aos do regime geral.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Código do Trabalho da República Dominicana (Lei N.º 16-92, promulgada em 29 de maio de 1992)	Igualdade salarial 3 	Reformar 	Artigo 194. A trabalho igual e nas mesmas condições de capacidade, eficiência e antiguidade, corresponde sempre o mesmo salário, independentemente de quem o realize. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.
Licença de paternidade	5 	Reformar 	Artigo 54. O empregador é obrigado a conceder ao trabalhador cinco dias de licença com vencimento, por ocasião da celebração do seu próprio casamento; três dias nos casos de morte de qualquer dos seus avós, pais, filhos ou parceira; e dois dias no caso de parto da mulher ou parceira devidamente registada na empresa. RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.
Cuidados	7 	Reformar 	Artigo 243. Durante o primeiro ano do filho, a trabalhadora poderá dispor de meio dia por mês, à sua conveniência, para assistência pediátrica. RECOMENDAÇÃO: Incluir os pais no direito a dispor de meio dia por mês para acompanhar os/as filhos/as a consultas pediátricas.
Trabalho doméstico remunerado	8 	Reformar 	Artigo 4. Os contratos relativos ao serviço doméstico, trabalho no campo, trabalho ao domicílio, transportes, vendedores, caixeiros-viajantes e outros semelhantes, bem como aos deficientes, estão sujeitos ao regime especial estabelecido para cada um deles neste Código. Artigo 259. O contrato de trabalho dos trabalhadores domésticos rege-se exclusivamente pelas disposições deste Título. Artigo 260. Salvo acordo em contrário, a remuneração dos trabalhadores domésticos compreende, para além do pagamento em dinheiro, alojamento e alimentação de qualidade comum. A alimentação e o alojamento proporcionados aos empregados domésticos calculam-se como equivalentes a cinquenta por cento do salário recebido em numerário. Artigo 261. O trabalho dos empregados domésticos não está sujeito a qualquer horário; mas estes devem gozar, entre dois dias de trabalho, de um repouso ininterrupto de pelo menos nove horas. RECOMENDAÇÃO: Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos restantes trabalhadores/as.

Uruguai *

* informação atualizada em fevereiro de 2020

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção ASSINATURA 1981 / RATIFICAÇÃO 1981

Protocolo ASSINATURA 2000 / RATIFICAÇÃO 2001

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



- C100** Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1989
- C111** Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1989
- C156** Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1989
- C183** Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada
- C189** Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2012
- C190** Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ✓ 2019

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição da República (Constituição de 1967 com as alterações plebiscitadas em 26 de novembro de 1989, 26 de novembro de 1994, 8 de dezembro de 1996 e 31 de outubro de 2004).
- ✓ Lei N.º 19.846 Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (de 19 de dezembro de 2019).
- ✓ Lei N.º 18.065 Trabalho doméstico e normas para a sua regulamentação (de 26 de novembro de 2006).
- ✓ Lei N.º 16.045 Atividade profissional. Proibição de qualquer discriminação que viole o princípio de igualdade de tratamento e de oportunidades para ambos os sexos em todos os setores (de 2 de junho de 1989).
- ✓ Lei N.º 19.161 Subsídios de maternidade e paternidade para trabalhadores da atividade privada (de 1 de novembro de 2013).
- ✓ Lei N.º 19.121 Estatuto do Funcionário Público da Administração Central (de 20 de agosto de 2013).
- ✓ Lei N.º 17.215 Estabelecimento de normas que compreendam todas as funcionárias públicas ou privada que se encontrem em estado de gravidez ou em período de aleitação (de 24 de setembro de 1999).
- ✓ Lei N.º 18.345 Trabalhadores da atividade privada. Atribuição de licenças especiais para determinados casos (de 11 de setembro de 2008).
- ✓ Lei N.º 16.713 Segurança Social. Cria o sistema previdencial que se baseia no princípio da universalidade e compreende de forma imediata e obrigatória todas as atividades abrangidas pelo Banco de Previdência Social (de 3 de setembro de 1995).
- ✓ Lei N.º 18.395 Benefícios de aposentadoria. Flexibilização das condições de acesso (de 24 de outubro de 2008).
- ✓ Lei N.º 19.353, que cria o Sistema Nacional Integrado de Cuidados, de 27 de novembro de 2015.
- ✓ Lei N.º 5.032 Acidentes de Trabalho. Medidas de prevenção (de 21 de julho de 1914).
- ✓ Lei N.º 18.065 Trabalho doméstico. Normas de regulamentação (de 26 de novembro de 2006).
- ✓ Decreto N.º 224/007. Regulamentação da Lei N.º 18.065 sobre Regulamentação do Trabalho Doméstico (de 27 de novembro de 2006).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 8), na Lei N.º 19.846 de Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens e na Lei N.º 16.045 de Atividade laboral - proibição de qualquer discriminação que viole o princípio de igualdade de tratamento e de oportunidades para ambos os sexos em todos os setores (Art. 1 e 2).

2 Liberdade de escolha de profissão



- ! No seu artigo 54, a Constituição estabelece que o trabalho das mulheres e dos menores de dezoito anos será especialmente regulamentado e limitado.

A Lei N.º 5.032, de Acidentes de Trabalho, no seu artigo 4, estabelece que as mulheres e as crianças não poderão ser empregadas na limpeza ou reparação de motores em funcionamento, máquinas ou outros agentes de transmissão perigosos.

3 Igualdade salarial



- ⚠️ Prevista na Constituição (Art. 54) e na *Lei N.º 16.045 Atividade profissional. Proibição de qualquer discriminação que viole o princípio de igualdade de tratamento e de oportunidades para ambos os sexos em todos os setores* (Art. 1 e 2).

Proíbe-se a discriminação nos critérios de remuneração, **embora não se especifique expressamente o princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor nos termos da Convenção N.º 100 da OIT.**

4 Proteção da maternidade



- ✓ Prevista na Constituição (Art. 42), na *Lei N.º 19.161 Subsídios de maternidade e de paternidade para trabalhadores da atividade privada*, na *Lei N.º 11.577 que regula o despedimento das trabalhadoras em estado de gravidez*, na *Lei N.º 18.868 Proibição da exigência de realização de testes de gravidez* e na *Lei N.º 17.215 Estabelecimento de normas que compreendam qualquer trabalhadora pública ou privada que se encontre em estado de gravidez ou período de aleitação.*

Licença de maternidade: 14 semanas (6 antes do parto e 8 após o parto). **Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183:** 14 semanas.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pelo Banco da Previdência Social (BPS).

Proteção face ao despedimento: Durante a gravidez e no período posterior de 6 meses, (não se encontra estabelecido por lei, mas é interpretado dessa forma pela jurisprudência baseando-se na *Lei N.º 11.577 de Indústrias Insalubres*, cujo artigo 17 proíbe o despedimento das operárias deste tipo de indústrias em estado de gravidez, alargando a referida proteção ao conjunto das empregadas).

- ⚠️ *Lei N.º 19.121* que estabelece uma licença de maternidade de 13 semanas para as funcionárias públicas da Administração Central.

5 Licença de paternidade



- ⚠️ Prevista na *Lei N.º 19.161 Subsídios de maternidade e paternidade para trabalhadores da atividade privada* (Art. 7 a 9) e na *Lei N.º 18.345 Trabalhadores da atividade privada. Atribuição de licenças especiais para determinados casos.*

Duração: 13 dias seguidos para trabalhadores por conta de outrem (10 dias para trabalhadores por conta própria abrangidos pelo Banco de Previdência Social (BPS) com um máximo de um dependente e titulares monotributistas e para funcionários públicos da Administração Central).

Montante e financiamento: os primeiros três dias a cargo da empresa e os dez seguintes a cargo da Segurança Social.

6 Segurança social



- ✓ Prevista na *Lei N.º 16.713 Segurança Social* e na *Lei N.º 18.395 Benefícios de aposentadoria. Flexibilização das condições de acesso.*

Mesmos direitos para mulheres e homens em matéria de proteção quanto a doenças, riscos no trabalho, velhice, invalidez e morte.

Reconhece-se às mulheres o direito a um ano adicional de serviço por cada filho nado-vivo ou por cada filho que tenham adotado, num total máximo de cinco anos (Art. 14 da *Lei N.º 18.398*).

7 Cuidados



- ✓ A *Lei N.º 19.353 que cria o Sistema Nacional Integrado de Cuidados* estabelece o **direito à prestação de cuidados a meninos e meninas e a pessoas com deficiência e com mais de 65 anos** (Art. 5). Além disso, o Sistema Nacional de Cuidados integra as perspetivas de género e geracional (Art. 4).

A *Lei N.º 19.161 de Subsídios de maternidade e paternidade*, estabelece um subsídio para a prestação de cuidados a recém-nascidos até aos 6 meses de idade, que poderá ser indistintamente usado e de forma alternada pelo pai ou pela mãe, cujo horário de trabalho não ultrapassará metade do horário habitual nem quatro horas diárias (Art. 12 e 13).

Montante e financiamento: 100% a cargo do Banco de Previdência Social (BPS).

8 Trabalho doméstico remunerado



Previsto na *Lei N.º 18.065 Trabalho doméstico e nas normas para a sua regulamentação* e no *Decreto N.º 224/007* que a regulamenta.

- ✓ Salário mínimo nacional, pagamento de horas extraordinárias, horário de trabalho, pausas durante o trabalho, descanso semanal remunerado, direito a férias, direito à Segurança Social e foro de maternidade, tal como no regime geral.









- ⚠️ Não se considera trabalho doméstico o trabalho realizado pelo pessoal de serviço doméstico rural.

Uruguai: como avançar?









- +** **ADOÇÃO:**
 - Ratificação da Convenção OIT 183.
- !** **REFORMA:**
 - Especificação do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
 - Alargamento da licença de paternidade.
 - Alargamento da licença de maternidade ao conjunto das funcionárias públicas para garantir por lei o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT.
 - Equiparação dos direitos aos/dos/as restantes trabalhadores/as domésticos/as.
- ×** **ELIMINAÇÃO:**
 - Eliminação do Art. 54 da Constituição que estabelece que o trabalho das mulheres será especialmente regulamentado e limitado.
 - Eliminação do Art. 4 da *Lei N.º 5.032 de Acidentes de Trabalho*. Medidas de prevenção, que estabelece que as mulheres não poderão ser empregadas na limpeza ou reparação de motores em funcionamento, máquinas ou outros agentes de transmissão perigosos.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Constituição da República (Constituição de 1967 com as alterações plebiscitadas em 26 de novembro 1989, 26 de novembro de 1994, 8 de dezembro de 1996 e 31 de outubro de 2004)	Liberdade de escolha de profissão 	Eliminar 	<p>Artigo 54. A lei deverá reconhecer a quem se encontre numa relação de trabalho ou de serviço, como operário ou empregado, a independência da sua consciência moral e cívica; a remuneração justa; a limitação de horário; o descanso semanal e a higiene física e moral.</p> <p>O trabalho das mulheres e dos menores de dezoito anos será especialmente regulamentado e limitado.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições que limitam a livre escolha de emprego às mulheres não abrangidas pela proteção da maternidade e aleitação e que equiparam as mulheres aos menores de idade em matéria de proteção laboral.</p> </div>
Lei N.º 16.045 Atividade profissional. Proibição de qualquer discriminação que viole o princípio de igualdade de tratamento e de oportunidades para ambos os sexos em todos os setores (de 2 de junho de 1989)	Igualdade salarial 	Reformar 	<p>Artigo 2. A proibição a que se refere o artigo anterior também será aplicável quanto a: K) Critérios de remuneração;</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Especificação do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor, na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p> </div>
Lei N.º 19.161 Subsídios de maternidade e paternidade para trabalhadores da atividade privada (de 1 de novembro de 2013)	Licença de paternidade 	Reformar 	<p>Artigo 8. (Período de inatividade compensado). O descanso a que se refere o artigo anterior terá as seguintes durações:</p> <p>A) Um máximo de três dias seguidos, a partir da entrada em vigor da presente lei.</p> <p>B) Um máximo de sete dias seguidos, a partir de 1 de janeiro de 2015.</p> <p>C) Um máximo de dez dias seguidos, a partir de 1 de janeiro de 2016.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.</p> </div>
Lei N.º 19.121 Estatuto do Funcionário Público da Administração Central (de 20 de agosto de 2013)	Licença de paternidade 	Reformar 	<p>Artigo 15. (Licenças especiais). Os funcionários públicos também terão direito às seguintes licenças:</p> <p>De paternidade: dez dias úteis.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.</p> </div>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
	Proteção da maternidade 4 	Reformar 	<p>Artigo 15. (Licenças especiais).- Os funcionários públicos também terão direito às seguintes licenças:</p> <p>De maternidade. Qualquer funcionária pública grávida terá direito, após a apresentação de um atestado médico que indique a data estimada do parto, a uma licença de maternidade. A duração desta licença será de treze semanas. Para esse efeito, a funcionária pública grávida deverá cessar definitivamente todos os trabalhos uma semana antes do parto e não os poderá reiniciar antes de passarem doze semanas após o mesmo. A funcionária pública grávida poderá adiantar o início da licença até seis semanas antes da data estimada para o parto. Caso o parto ocorra depois da data estimada, a licença gozada anteriormente será prolongada até à data do nascimento e a duração da licença puerperal obrigatória não deverá ser reduzida. Caso surja uma doença em consequência da gravidez, poderá fixar-se uma licença pré-natal suplementar. Caso surja uma doença em consequência do parto, a funcionária pública terá direito a um prolongamento da licença puerperal cuja duração será fixada pelos respetivos serviços médicos.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de maternidade ao conjunto das funcionárias públicas para garantir por lei o mínimo de 14 semanas estabelecido na Convenção 183 da OIT.</p>
Lei N.º 5.032 de Acidentes de Trabalho. Medidas de prevenção (de 21 de julho de 1914)	Liberdade de escolha de profissão 2 	Eliminar 	<p>Artigo 4. As mulheres e as crianças não poderão ser empregadas na limpeza ou reparação de motores em funcionamento, máquinas ou outros agentes de transmissão perigosos.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Eliminação das restrições que limitam a liberdade de escolha de profissão às mulheres não abrangidas pela proteção da maternidade e aleitação e que as equiparam a menores de idade em matéria de proteção laboral.</p>
Decreto N.º 224/007 de Regulamentação da Lei 18.065 sobre Regulamentação do Trabalho Doméstico (de 27 de novembro de 2006)	Trabalho doméstico remunerado 8 	Reformar 	<p>Artigo 2. (Exclusões). Não se considera trabalho doméstico o trabalho realizado por:</p> <p>b) pessoal de serviço doméstico rural.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Equiparação dos direitos às restantes trabalhadoras domésticas do serviço rural.</p>

Venezuela*

* informação atualizada em novembro de 2019

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO PAÍS



CEDAW

(Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres)

Convenção → ASSINATURA 1980 / RATIFICAÇÃO 1983

Protocolo → ASSINATURA 2000 / RATIFICAÇÃO 2002

Convenções OIT relacionadas com a igualdade de género



C100 Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 ✓ 1989

C111 Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 ✓ 1971

C156 Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1984

C183 Convenção sobre proteção da maternidade, 2000 ! Não ratificada

C189 Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 ! Não ratificada

C190 Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 ! Não ratificada

LEGISLAÇÃO NACIONAL VINCULATIVA

- ✓ Constituição da República Bolivariana da Venezuela (de 15 de dezembro de 1999).
- ✓ Lei Orgânica do Trabalho, Trabalhadores e Trabalhadoras (de 7 maio de 2012).
- ✓ Lei de Igualdade da Mulher (de 26 de outubro de 1999).
- ✓ Lei de proteção das famílias, Maternidade e Paternidade (de 20 de setembro de 2007).
- ✓ Lei de Reforma da Lei Orgânica sobre o Direito das Mulheres a uma Vida Livre de Violência (de 25 novembro de 2014).
- ✓ Lei Orgânica do Sistema da Segurança Social (de 7 maio de 2012).
- ✓ Lei Especial para a Dignificação das Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (de 19 maio de 2011).

Áreas para o empoderamento económico das mulheres

1 Igualdade de género e não discriminação

- ✓ Prevista na Constituição (Art. 21 e 88), na *Lei Orgânica do Trabalho* (Art. 18, 20 e 21) e na *Lei de Igualdade* (1, 2, 4, 5-7, 12, 16 e 17).

Art. 88. O Estado garantirá a igualdade e equidade entre homens e mulheres no exercício do direito ao trabalho.

2 Liberdade de escolha de profissão

- ✓ Prevista na *Lei Orgânica do Trabalho* (Art. 30) e na *Lei de Igualdade* (Art. 11 e 12).

Art. 30. Liberdade de trabalho. Todas as pessoas são livres de se dedicarem ao exercício de qualquer atividade profissional sem mais limitações que as previstas na Constituição e as estabelecidas nas leis.

3 Igualdade salarial



! Prevista na *Lei Orgânica do Trabalho* (Art. 100 e 109), na *Lei de Igualdade* (Art. 12) e na *Lei de Reforma do Direito das Mulheres a uma vida livre de Violência* (Art. 15 e 49).

Aplicação de um critério mais restritivo que o da Convenção 100 da OIT de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, estabelecendo o princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres unicamente para trabalhos iguais.

4 Proteção da maternidade



✓ Prevista na Constituição (Art. 76), na *Lei Orgânica do Trabalho* (Art. 72, 74, 76, 331-338, 343, 345 e 346), na *Lei de Igualdade* (Art. 13-15), na *Lei de Proteção das famílias, Maternidade e Paternidade* (Art. 1 e 18) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 11 e 12).

Licença de maternidade: 26 semanas (6 antes do parto e 20 após o parto).

Período mínimo estabelecido pela OIT na Convenção 183: 14 semanas.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

Proteção no despedimento: durante a licença de maternidade, a trabalhadora em estado de gravidez gozará de proteção especial de inamovibilidade desde o início da gravidez até dois anos após o parto.

5 Licença de paternidade



! Prevista na Constituição (Art. 76), na *Lei Orgânica do Trabalho* (Art. 72, 74, 75 e 339) e na *Lei de Maternidade e Paternidade* (Art. 8, 9 e 18).

Duração: 14 dias.

Montante e financiamento: Remunerados a 100% pela Segurança Social.

6 Seguridad social



Prevista na Constituição (Art. 83 e 85), na *Lei Orgânica do Trabalho* (Art. 141), na *Lei de Igualdade* (Art. 42), na *Lei de Maternidade e Paternidade* (Art. 12 e 13) e na *Lei da Segurança Social* (Art. 1, 2, 27 e 31)

✓ Mesmos direitos a prestações de velhice, sobrevivência, doença, acidente, invalidez, morte, aposentadoria e cessação ou desemprego forçado.

! **Diferente idade de aposentadoria, de 60 anos para os homens e 55 para as mulheres**, com um mínimo de 750 semanas de descontos.

7 Cuidados



✓ A Constituição reconhece o **trabalho doméstico como atividade económica** e o direito das donas-de-casa à Segurança Social (Art. 88).

A *Lei Orgânica do Trabalho* também reconhece o trabalho doméstico como atividade económica, estabelece a **obrigatoriedade de Centros de Educação Inicial nas empresas** com mais de 20 pessoas trabalhadoras, e **licenças especiais** para a prestação de cuidados a menores e a cônjuges (Art. 17, 72, 330, 348, 343 e 344).

A *Lei de Igualdade* estabelece que o Estado e o setor empresarial estão obrigados a promover **serviços sócio-comunitários** capazes de permitir que as mulheres alcancem o livre desenvolvimento da sua personalidade e acedam ao desenvolvimento do país (Art. 39).

A *Lei da Segurança Social* reconhece o **Seguro Social Facultativo para as mulheres não trabalhadoras** por ocasião da maternidade (Art. Parágrafos 1º e 2º).

8 Trabalho doméstico remunerado



✓ Previsto na Constituição (Art. 88), na *Lei Orgânica do Trabalho* (Art. 206-208), na *Lei de Trabalhadores Domésticos* (Art. 1-8, 16, 17, 23-30) e na *Lei da Segurança Social* (Art. Parágrafos 1º e 2º).

• Equiparação plena das condições dos trabalhadores/as domésticos/as remunerados/as às dos/as restantes trabalhadores/as.

Venezuela: como avançar?



+ **ADOÇÃO:** · Ratificação das Convenções da OIT 183, 189 e 190.

! **REFORMA:** · Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor.
· Alargamento da licença de paternidade.
· Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Lei Orgânica do Trabalho, Trabalhadores e Trabalhadoras (de 7 de maio de 2012)	Igualdade salarial 2 	Reformar 	<p>Artigo 109. Princípio de salário igual por trabalho igual. A igual trabalho, desempenhado em posto de trabalho, horário e condições de eficiência também iguais, deverá corresponder o mesmo salário. Para esse fim, ter-se-á presente a capacidade do trabalhador ou trabalhadora relativamente ao tipo de trabalho que executa.</p> <p>O atrás mencionado não exclui a possibilidade de que se atribuam prémios de carácter social por antiguidade, assiduidade, responsabilidades familiares, economia de matérias-primas e outras circunstâncias semelhantes, sempre que esses prémios sejam gerais para todos os trabalhadores ou trabalhadoras que se encontrem nas mesmas circunstâncias.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p>
	Licença de paternidade 5 	Reformar 	<p>Artigo 339. Licença de paternidade. Todos os trabalhadores terão direito a uma autorização ou licença remunerada de paternidade de catorze dias seguidos, contados a partir do nascimento do filho ou filha ou a partir da data em que este ou esta forem dados em acolhimento familiar por parte da autoridade com competência em matéria de crianças e adolescentes.</p> <p>Além disso, gozará de proteção especial de inamovibilidade profissional durante a gravidez da companheira até dois anos depois do parto. O pai também gozará desta proteção durante os dois anos seguintes ao acolhimento familiar de crianças menores de três anos.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.</p>
Lei de Igualdade da Mulher (de 26 de outubro de 1999)	Igualdade salarial 2 	Reformar 	<p>Artigo 11. As bases regulamentares das relações da mulher no trabalho são constituídas pelo direito ao trabalho urbano e rural, igualdade de acesso a todos os empregos, cargos, promoções e oportunidades e a mesma remuneração por igual trabalho. O Estado assegurará a igualdade de oportunidades no emprego.</p> <p>RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA O EMPODERAMENTO ECONÓMICO DAS MULHERES	AÇÃO	TEXTO ATUAL (A REFORMAR)
Lei de proteção das famílias, Maternidade e Paternidade (de 20 de setembro de 2007)	Licença de paternidade 5 	Reformar 	Artigo 9. O pai usufruirá de uma autorização ou licença de paternidade remunerada de catorze dias seguidos, contados a partir do nascimento do filho ou filha, a fim de assumir, em condições de igualdade com a mãe, o acontecimento e as obrigações e responsabilidades resultantes da sua prestação de cuidados e assistência. RECOMENDAÇÃO: Alargamento da licença de paternidade.
Lei de Reforma da Lei Orgânica sobre o Direito das Mulheres a uma Vida Livre de Violência (de 25 novembro de 2014).	Igualdade salarial 2 	Reformar 	Artigo 15. Consideram-se formas de violência de género contra as mulheres, as seguintes: Violência no trabalho: Discriminações contra a mulher nos centros de trabalho, públicos ou privados, que obstaculizem o seu acesso ao emprego, promoção e estabilidade, tais como a exigência de requisitos sobre o estado civil, idade, aparência física ou boa presença, ou o pedido de resultados de exames de laboratórios clínicos dos quais dependam a contratação, promoção ou permanência da mulher no emprego. Constitui ainda discriminação de género no âmbito do trabalho, quebrar o direito de igual salário por igual trabalho. RECOMENDAÇÃO: Alargamento do princípio de igualdade de remuneração por trabalhos de igual valor (e não só por trabalhos iguais), na linha do que está definido na Convenção 100 da OIT.
Lei Orgânica do Sistema da Segurança Social (de 7 maio de 2012)	Segurança Social 6 	Reformar 	Artigo 27. Depois de cumpridos 60 anos de idade no caso dos homens ou 55 no das mulheres, a beneficiária ou o beneficiário têm direito a uma pensão de velhice sempre que possam acreditar um mínimo de 750 semanas de descontos. Caso o usufruto da pensão de velhice se inicie depois da data em que o beneficiário ou beneficiária tenham cumprido 60 anos no caso dos homens ou 55 no das mulheres, essa pensão será aumentada em 5 por cento do seu montante por cada ano que ultrapasse essa idade. Artigo 31. A beneficiária ou o beneficiário com mais de 60 anos no caso dos homens e de 55 no das mulheres, que não puderem acreditar um mínimo de 750 semanas de descontos para terem direito à pensão de velhice, poderão, por sua iniciativa, esperar até cumprirem esse requisito ou receberem de imediato uma indemnização única equivalente a dez por cento (10%) da soma dos salários correspondentes às contribuições que tenham acreditadas. Quando a beneficiária ou o beneficiário, depois de receberem a indemnização única, efetuarem novas contribuições, estas serão agregadas àquelas que a originaram, se, com elas, alcançarem o direito à pensão, mas, ao atribuir-se esta, ser-lhe-á descontada a indemnização recebida. RECOMENDAÇÃO: Revisão da densidade de contribuição (tornando-a proporcional às idades de aposentadoria diferenciadas por sexo) no direito à pensão de velhice.



ANDORRA · ARGENTINA · BOLÍVIA · BRASIL · CHILE · COLÔMBIA ·
COSTA RICA · CUBA · EQUADOR · EL SALVADOR · ESPANHA ·
GUATEMALA · HONDURAS · MÉXICO · NICARÁGUA · PANAMÁ ·
PARAGUAI · PERU · PORTUGAL · REPÚBLICA DOMINICANA ·
URUGUAI · VENEZUELA

Publicação realizada com o apoio de:

