

Brasil*

* información actualizada con fecha de diciembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS

CEDAW

(Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)



CEDAW

Convención → FIRMA 1981 / RATIFICACIÓN 1984

Protocolo → FIRMA 2001 / RATIFICACIÓN 2002

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1957

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1965

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1998

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2018

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ! No ratificado



LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

- ✓ Constitución de la República Federal de Brasil de 1998.
- ✓ Decreto-Ley N.º 5.452, de 1 de Mayo de 1943: Aprobación de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.
- ✓ Ley N.º 13.257, de 8 de Marzo de 2016.
- ✓ Ley N.º 8.213, de 24 de Julio de 1991. Dispone sobre los Planes de beneficios del Seguro Social y otras medidas.

- ✓ Ley N.º 8.212, de 24 de Julio de 1991. Dispone sobre la organización de la Seguridad Social y establece un plan de costos y otras medidas.
- ✓ Ley Complementaria N.º 150 de 1 de junio de 2015.

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 5) y en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Art. 372 y 373).



Art. 372. Los preceptos que rigen el trabajo masculino son aplicables al trabajo femenino, en la medida en que no entren en conflicto con la protección especial establecida por este Capítulo.

2 Libertad de elección de empleo

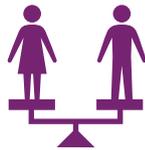
- ✗ Regulada en la Constitución (Art. 5) y en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Art. 390). Este último restringe la libertad de las mujeres para elegir trabajos que requieren fuerza muscular.



Art. 390. El empleador tiene prohibido contratar a una mujer en un servicio que requiera el uso de una fuerza muscular superior a 20 (veinte) kg para el trabajo continuo, o 25 (veinticinco) kg para el trabajo ocasional.

3 Igualdad salarial

- ✓ Regulado en la Constitución (Art. 5) y en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 5).



Art. 5. A trabajo de igual valor le corresponde igual salario, sin distinción de su sexo.

4 Protección de la maternidad

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 7 y 203), en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 391-396), en la *Ley N.º 8.212* (Art. 28), en la *Ley N.º 8.213* (Art. 71 y 72) y en la *Ley N.º 13.257* (Art. 1 y 4).



Descanso de maternidad: **16 semanas** (se puede aumentar 2 semanas más, con certificado médico).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por el Seguro Social.

Protección frente al despido: se garantiza la reanudación de la función que antes se realizaba después de la licencia (Art. 392).

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada por la Constitución (Art. 7 y 10), la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 392-B) y en la *Ley N.º 13.257* (Art. 1, 3, 4).



Duración: 5 días (excepto para aquellas compañías que se adhieran al Programa *Empresa Ciudadã* en el que los trabajadores tienen derecho a 15 días).

Cuantía y financiación: 100% a cargo de la empresa.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 7 y 194), en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 13), en la *Ley N.º 8.212* (Art. 1) y en la *Ley N.º 8.213* (Art. 25 y 26).



- ✓ Mismos derechos a beneficios por vejez, supervivencia, enfermedad, accidentes, discapacidad, muerte, jubilación y desempleo o desempleo forzado.

- ! Diferente edad de retiro para las mujeres (62 años) y hombres (65 años), con 180 cotizaciones mensuales.

7 Cuidados

Regulado en la Constitución (Art. 7, 201, 203 y 226) y en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 13, 74, 389, 397, 399 y 400).



- ✓ Se establecen derechos tales como el cuidado infantil gratuito para niños y niñas de hasta 5 años en guarderías y preescolares, el subsidio familiar y para personas dependientes de bajos ingresos, y el registro de tiempo de trabajo a los empleados para facilitar la conciliación.

- ! Las empresas con más de 30 mujeres trabajadoras deben tener un lugar apropiado para el cuidado de sus hijos/as (puede ser sustituido por guarderías de distrito o acuerdos con otras entidades).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado por la Constitución (Art. 7), la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 7), la *Ley N.º 8.212* (Art. 24 y 28) y la *Ley de quehaceres domésticos*.



- ✓ Salario mínimo, horas extras pagadas, descanso diario y semanal, subsidio de Navidad y vacaciones, protección de la maternidad y derecho a la jubilación similar al régimen general.
- Acceso a un sistema simplificado de registro de la Seguridad Social.

- ! Menos tiempo de vacaciones para las personas trabajadoras a tiempo parcial que las que están bajo el esquema general.

Brasil: ¿por dónde avanzar?

- + **ADOPCIÓN:** • Ratificación de los Convenios OIT 183 y 190.

- ! **REFORMA:** • Ampliación de la licencia de paternidad, financiada por la Seguridad Social.
• Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la jubilación.
• Reconocimiento del derecho a centros infantiles tanto a mujeres como a hombres trabajadores o, en su defecto, a las familias.
• Asimilación plena de las condiciones de los/as trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.

- x **ELIMINACIÓN:** • Eliminación de las restricciones a la libre elección de empleo de las mujeres, relativas a las cargas máximas que pueden manejar las mujeres en el puesto de trabajo.

