

## 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

CEDAW

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 trabalhadoras e trabalhadores domésticos, 2011 ✓ 2015
- C190 Convenção sobre a eliminação da violência e o 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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

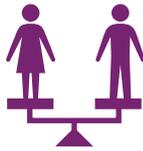
- ✓ Prevista na Constituição (Art. 47, 58).



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 Segurança 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?

+ **ADOPÇÃO:** · Ratificação da Convenção OIT 190.

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

