S. R.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
*Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho*
Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho

# Estudo sobre a viabilidade de ratificação da Convenção nº.183 da OIT, relativa à revisão da Convenção nº.103, sobre a protecção da maternidade

## I

### 1. Adopção do instrumento internacional

A Convenção nº.183, relativa à revisão da Convenção sobre a protecção da maternidade (revista), 1952, foi adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua 88ª. Sessão, em 15 de Junho de 2000, por 304 votos a favor, 22 votos contra e 116 abstenções.

Da delegação portuguesa, os delegados governamentais e o delegado dos trabalhadores votaram a favor da adopção da Convenção e o delegado dos empregadores absteve-se.

### 2. Enquadramento dos instrumentos

Tendo em conta a evolução do mundo do trabalho e o facto de a Convenção nº.103 ter suscitado um reduzido número de ratificações, a Conferência adoptou este instrumento que, por um lado, reforça a protecção prevista pelos instrumentos já existentes sobre a matéria e, por outro lado, alarga o seu campo de aplicação.

### 3. Regras fundamentais da Convenção

Para os fins da Convenção, o termo "mulher" abrange todas as pessoas do sexo feminino, sem qualquer discriminação, e o termo "criança" todas as crianças, sem qualquer discriminação (art.1º.).

A Convenção aplica-se, em princípio, a todas as mulheres empregadas, incluindo as que o são em formas atípicas de trabalho dependente (art.2º.).

Os Estados devem tomar medidas para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da sua criança ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança (art.3º.).

Todas as mulheres abrangidas pela Convenção têm direito a uma licença por maternidade de, pelo menos, catorze semanas. Esta licença deve, em princípio, compreender um período de licença obrigatória de seis semanas após o parto. A duração da licença por maternidade anterior ao parto deve ser prolongada por uma licença equivalente ao período compreendido entre a data provável e a data efectiva do parto, sem redução da duração da licença obrigatória após o parto (art.4°.).

Em caso de doença, complicações ou risco de complicações resultantes da gravidez ou do parto, deve ser concedida uma licença antes ou depois do período de licença por maternidade, cuja natureza e duração podem ser determinadas pela legislação e prática nacionais (art.5°.).

Devem ser asseguradas prestações pecuniárias às mulheres que se ausentem do seu trabalho por causa das licenças acima referidas. Estas prestações devem ter um valor que permita às mulheres prover ao seu sustento e ao do seu filho, em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente (art.6°. n°.s 1 e 2).

O montante da prestação devida por licença por maternidade, se for determinada com base no ganho anterior, não deve ser inferior a dois terços desse ganho ou do ganho que for tomado em conta para o cálculo das prestações, ou equivalente, se for determinado por qualquer outro meio (art.6°.n°.s 3 e 4).

Os Estados Membros devem garantir que as condições exigidas para beneficiar das prestações pecuniárias possam ser reunidas pela maioria das mulheres a que a convenção se aplica (art.6°. n°.5). Quando uma mulher não preencher essas condições, deverá ter direito a prestações pecuniárias financiadas pela assistência social, sob reserva da verificação dos rendimentos exigidos para a sua atribuição (art.6°. n°.6).

Devem também ser asseguradas prestações médicas à mãe e à criança, que compreendam os cuidados médicos antes do parto, os posteriores ao parto e a hospitalização, se necessária (art.6°. n°.7).

As prestações pecuniárias devem ser asseguradas através de um seguro social obrigatório ou de fundos públicos, ou de qualquer outra forma prevista pela legislação e prática nacionais, não devendo, em princípio, o empregador ser considerado responsável pelo custo directo de qualquer prestação financeira desta natureza devida a uma mulher por si empregada, sem o seu consentimento expresso (art.6°. n°.8).

É proibido ao empregador despedir uma mulher durante a gravidez, durante as licenças acima referidas ou durante um período posterior ao seu regresso ao trabalho, a determinar pela legislação nacional, excepto por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento da criança e as suas consequências ou a amamentação (art.8°.).

Devem ser tomadas medidas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação em matéria de emprego, incluindo o acesso ao emprego (art.9°.).

A mulher terá direito a uma ou mais pausas por dia, ou a uma redução da duração do trabalho diário para amamentar o seu filho, que devem ser contadas como tempo de trabalho e remuneradas em conformidade (art.10°.).

Os Estados ratificantes devem, periodicamente e com consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, ponderar a oportunidade de aumentar a duração da licença de maternidade e o montante do subsídio de maternidade, de doença e as prestações de acção social e prestações médicas (art.11°.)

## II

**1. Legislação em vigor em Portugal sobre a protecção da maternidade ou relevante em aspectos regulados pela convenção**

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n°.7/2009, de 12 de Fevereiro;
- Decreto-Lei n°.154/88, de 29 de Abril, que estabelece o regime jurídico de protecção social no que respeita à maternidade, paternidade e adopção;
- Decreto-Lei n°. 173/2003, de 1 de Agosto, que regula o pagamento das taxas moderadoras no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, alterado pelo Decreto-Lei n°. 79/2008, de 8 de Maio;
- Decreto-Lei n°. 28/2004, de 4 de Fevereiro, que define o regime jurídico de protecção social na eventualidade doença, alterado pelo Decreto-Lei n°. 146/2005, de 26 de Agosto;
- Lei n°. 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o regime de contrato de trabalho em funções públicas;
- Lei n°. 4/2009, de 29 de Janeiro, que define a protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas, regulamentada pelo Decreto-Lei n°. 89/2009, de 9 de Abril;
- Decreto-Lei n°. 91/2009, de 9 de Abril, que define e regulamenta a protecção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção no sistema providencial e no subsistema de solidariedade.

## 2. Confronto entre e o regime da Convenção e a ordem jurídica portuguesa

*Artigo 1º. da Convenção*

*Este artigo da Convenção determina o princípio da igualdade em matéria de protecção da maternidade.*

O princípio enunciado neste artigo da convenção encontra-se garantido na ordem jurídica portuguesa através dos princípios gerais da igualdade de todos os cidadãos perante a lei e da igualdade de direitos e deveres dos estrangeiros e apátridas que residam em Portugal, consagrados, respectivamente, nos artigos 13º. e 15º. da Constituição da República Portuguesa.

*Artigo 2º. da Convenção*

*De acordo com este artigo, as disposições da convenção aplicam-se a todas as mulheres empregadas, incluindo as que o são em formas atípicas de trabalho dependente (nº.1). Poderão ser excluídas, total ou parcialmente, categorias limitadas de trabalhadoras, quando a aplicação da convenção a essas categorias possa colocar problemas específicos, particularmente importantes (nº.2).*

A protecção da parentalidade – maternidade e paternidade -, consagrada no Código do Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores com contrato de trabalho, incluindo, nos termos do artigo 9º. do referido Código, o contrato de trabalho com regime especial.

No que se refere à protecção da parentalidade nas situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade, apenas se aplicam as normas legais respeitantes a igualdade e não discriminação e à segurança e saúde no trabalho, de acordo com o art.10º. do Código do Trabalho.

As referidas situações, no que se refere ao trabalho no domicílio, estão reguladas no Decreto-Lei nº.101/2009, de 8 de Setembro, que não consagra para estas trabalhadoras direitos como o de licença de maternidade, licença por doença ou de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro ou dispensa de trabalho para aleitação.

Já a protecção social da parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, do sistema previdencial da segurança social, abrange todas as trabalhadoras, incluindo as trabalhadoras no domicílio (Decreto-Lei nº.91/2009 e art.15º. do Decreto-Lei nº.101/2009)

A protecção da maternidade e da paternidade, no âmbito do regime do contrato de trabalho em funções públicas, encontra-se consagrado na Lei nº.59/2009, de 11 de Setembro, abrangendo todos os trabalhadores em funções públicas.

A protecção da parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção no regime de protecção social convergente dos trabalhadores em funções públicas é garantida pela Lei nº.4/2009, de 29 de Janeiro, regulamentada pelo Decreto-Lei nº.89/2009, de 9 de Abril.

*Artigo 3º. da Convenção*

*Este artigo obriga à adopção de medidas para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar trabalhos considerados pela autoridade competente como prejudiciais ou que tenham sido considerados, através de uma avaliação, como implicando um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança.*

Esta disposição tem correspondência no nº.1 do art.62º. do Código do Trabalho, que estabelece que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

Segundo o nº.2 do mesmo artigo, sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera e lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar. De acordo com o nº.3, nos casos referidos no número 2, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) proceder à adaptação das condições de trabalho das trabalhadoras;

b) se a adaptação referida na alínea anterior não for possível, excessivamente demorada ou demasiado ou onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

O nº.5 veda às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro..

As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no nº.2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no nº.5 são determinados pela Lei nº.102/2009, de 10 de Setembro (art.50º. e segs).

Para além disso, em conformidade com o art.60°. do Código do Trabalho, a trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do mesmo;
b) durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
c) durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Nestes casos, deverá ser-lhe atribuído um trabalho diurno compatível. Se não for possível, ficará dispensada do trabalho (n°.s 2 e 3 do mesmo artigo).

De acordo com as alíneas e) e f) do n°.1 do art.65°. do Código do Trabalho, tanto as dispensas ao trabalho motivadas pela protecção da sua segurança e saúde como as dispensas de trabalho nocturno não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

Durante as dispensas acima referidas, a trabalhadora tem direito a um subsídio, nos termos da legislação da segurança social, cujo montante diário corresponde a 65% da remuneração de referência do beneficiário (arts. 2°. e 12°. do Decreto-Lei n°.154/88, com as alterações que lhe foram posteriormente introduzidas).

A mesma protecção é garantida às trabalhadoras em funções públicas, pelos artigos 38°. (trabalho durante o período nocturno), 40°. (protecção da segurança e saúde) e 41°. ((regime das licenças, faltas e dispensas) da Lei n°.59/2008, de 11 de Setembro.

*Artigo 4°. da Convenção*

*O n°.1 deste artigo da Convenção prevê o direito a uma licença por maternidade de, pelo menos, catorze semanas de duração.*

O n°.1 do artigo 40°. do Código do Trabalho, atribui às trabalhadoras o direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode partilhar com o pai após o parto, sem prejuízo dos direitos a que se refere o n°.2 do mesmo artigo.

Segundo o n°.2, a licença acima referida é acrescida em 30 dias no caso de um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório da mãe a que se refere o n°.2 do artigo 41°.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos n°.s 1 e 2 é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

No âmbito do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, a trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias seguidos, 90 dos

quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto (art.26º. da Lei nº.59/2008).

*De acordo com o nº.4 do mesmo artigo 4º. da Convenção, a licença por maternidade deve compreender um período de licença obrigatória de seis semanas após o parto, a menos que a nível nacional tal não seja considerado conveniente pelo governo e pelas organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.*

O nº.2 do artigo 41º. do Código do Trabalho e o nº.4 do artigo 26º. do Regime do Contrato em Funções Públicas, ao estabelecerem como obrigatório o gozo de seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto, dão já cumprimento a esta disposição da convenção.

*O nº.5 do presente artigo da Convenção prevê que a duração da licença por maternidade anterior ao parto seja prolongada por uma licença equivalente ao período compreendido entre a data provável e a data efectiva do parto, sem redução da duração da licença obrigatória após o parto.*

O objectivo deste preceito da convenção encontra-se assegurado pelo disposto no nº.1 do artigo 41º. do Código do Trabalho, que permite que a mãe goze até 30 dias da licença parental antes do parto, sem redução da licença obrigatória após o parto, e pelo nº.1 do artigo 26º. do Regime do Contrato em Funções Públicas, ao estabelecer, como acima se referiu, que a trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

*Artigo 5º. da Convenção*

*Este artigo da Convenção prevê que antes ou depois do período de licença por maternidade possa ser concedida, em caso de doença, complicações ou risco de complicações resultantes da gravidez ou do parto, uma licença cuja natureza e duração máxima serão definidas pela legislação ou prática nacionais.*

As situações previstas neste artigo da Convenção denominadas como situações de "complicações" e "risco de complicações" resultantes da gravidez, podem considerar-se cobertas pelo art.37º. do Código do Trabalho, que permite que, em situações de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

Quanto às situações de "complicações" e "risco de complicações" resultantes do parto, podem considerar-se integradas, a nível da legislação nacional, nos casos de doença, com a respectiva protecção.

Em relação aos casos de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicial durante o período após o parto, existe um tratamento diferenciado, previsto pelo nº.7 do artigo 40º. do Código do Trabalho, que estabelece que o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

*Artigo 6º. da Convenção*

*O nº.1 deste artigo obriga à concessão de prestações pecuniárias às mulheres que se ausentem do seu trabalho ao abrigo das licenças previstas nos artigos 4º. e 5º. da Convenção.*

A protecção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade do sistema previdencial encontra-se definida e regulada no Decreto-Lei nº.91/2009, de 9 de Abril.

A protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção no regime de protecção social convergente, consta da Lei nº.4/2009, de 29 de Janeiro, regulamentada pelo Decreto-Lei nº.89/2009, de 9 de Abril.

Os termos em que o subsídio parental é concedido, tanto no âmbito do sistema previdencial como no regime de protecção convergente, dão já cumprimento àquele preceito convencional.

A protecção na situação de risco clínico durante a gravidez consta do artigo 9º. do Decreto-Lei nº.91/2009, no âmbito do sistema previdencial, e no artigo 9º. do Decreto-Lei nº.89/2009, no âmbito do regime de protecção social convergente, que prevêem a concessão de subsídio de risco clínico durante a gravidez nas situações em que se verifique a existência de risco clínico, para a grávida ou para o nascituro, medicamente certificado, impeditivo do exercício de actividade laboral durante o período de tempo considerado necessário para prevenir o risco.

A protecção social na eventualidade doença, no âmbito do sistema previdencial, é garantida pelo Decreto-Lei nº.28/2004, de 4 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº.146/2005, de 26 de Agosto, que prevê a atribuição de prestações destinadas a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência de incapacidade temporária para o trabalho.

Enquanto o regime de protecção social convergente previsto no Capítulo III da Lei nº.4/2009, de 29 de Janeiro, (nº.2 do art.32º.) não entrar em vigor, os trabalhadores em funções públicas não recebem subsídio por doença, não determinando as faltas por

S. R.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
*Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho*
Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho

doença perda do vencimento, mas apenas e em princípio, nos trinta primeiros dias de ausência, a perda do vencimento de exercício.

Este regime mantém-se ainda em vigor para os trabalhadores em funções públicas enquanto não entrar em vigor

*Segundo o nº. 2 do artigo 6º. da Convenção, as prestações devem ser fixadas a um nível que permita à mulher prover ao seu sustento e ao do seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente.*

De acordo com o artigo 30º. do Decreto-Lei nº.91/2009 (sistema previdencial) e com o artigo 23º. do Decreto-Lei nº.89/2009 (regime de protecção social convergente), o montante diário do subsídio parental é o seguinte:

a) No período correspondente à licença de 120 dias, o montante diário é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário;
b) No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, o montante diário é igual a 80% da remuneração de referência do beneficiário;
c) No caso de opção pelo período de licença de 150 dias nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário;
d) No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 83% da remuneração de referência.

O montante diário dos subsídios de risco clínico durante a gravidez corresponde a 100% da remuneração de referência da beneficiária (art. 29º. do Dec-Lei nº.91/2009 e art.23º. do Dec-Lei nº.89/2009).

Quanto ao subsídio de doença, o seu montante diário é calculado pela aplicação à remuneração de referência de uma percentagem variável em função da duração do período de incapacidade para o trabalho ou da natureza da doença - nº.1 do art.16º. do Decreto-Lei nº.28/2004. As percentagens são fixadas pelo nº.2 do mesmo artigo 16º., alterado pelo Decreto-Lei nº.146/2005.

*De acordo com os nº.s 3 e 4 deste artigo da convenção, se a prestação por maternidade for determinada com base no ganho anterior, o seu montante não deve ser inferior a dois terços do ganho anterior da mulher ou do ganho que for tomado em conta para o cálculo das prestações; se for determinada com base noutros métodos, o seu montante deve ser da mesma ordem de grandeza daquele que resultar em média da aplicação do número anterior.*

Embora, para efeitos do cumprimento do prazo de garantia para atribuição dos subsídios, sejam considerados os períodos de registo de remunerações em quaisquer regimes de protecção social obrigatória que assegurem prestações pecuniárias de protecção na maternidade, desde que não se sobreponham (arts. 25°. e 26°.do Decreto-Lei n°.91/2009 e arts.7°. e 8°. do Decreto-Lei n°.89/2009), para efeitos de apuramento da remuneração de referência não há lugar à totalização de períodos contributivos de outros sistemas, só relevando as remunerações que foram registadas no âmbito do regime geral de segurança social. Assim, se houver poucos meses com registos no âmbito do regime de segurança social, a remuneração apurada pode apresentar um valor reduzido, o que se irá repercutir no cálculo do montante dos subsídios.

Nestas situações encontra-se assegurada a atribuição de um montante diário mínimo de subsídio, não inferior a 80% de um 30 avos do valor do IAS, sendo que o montante diário mínimo do subsídio parental alargado não pode ser inferior a 40% de um 30 avos do valor do IAS. (art.38°. do Decreto-Lei n°.91/2009 e art.24°. do Decreto-Lei n°.89/2009).

*Segundo o n°. 5 do artigo 6°. da Convenção, deve-se garantir que as condições necessárias para beneficiar das prestações pecuniárias possam ser satisfeitas pela grande maioria das mulheres abrangidas pela Convenção.*

Presentemente, em Portugal, todas as mulheres se encontram abrangidas pela protecção social na maternidade; ou no âmbito dos regimes contributivos ou no âmbito do subsistema de solidariedade (Decreto-Lei n°.91/2009).

Quanto ao subsídio de doença, a sua atribuição às trabalhadoras abrangidas pelo regime do contrato individual de trabalho depende não só da verificação de um prazo de garantia como de um índice de profissionalidade, para além da certificação da incapacidade temporária para o trabalho (art.8°. do Decreto-Lei n°.28/2004, com as posteriores alterações). O prazo de garantia é de seis meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações (art. 9°.) e o índice de profissionalidade é de vinte dias com registo de remunerações por trabalho efectivamente prestado no decurso dos quatro meses imediatamente anteriores ao começo do mês que anteceda a data do início da incapacidade (n°.1 do art.12°.). Em determinados casos (alíneas a) a c) do art.13°. do mesmo Decreto-Lei), o índice de profissionalidade pode ser substituído por registo de remunerações correspondente a situações de equivalência. Nas situações em que os beneficiários não apresentem registo de remunerações durante seis meses consecutivos ou nas situações em que tenham sido esgotados os períodos máximos de concessão do subsídio de doença, a contagem do prazo de garantia para atribuição do subsídio de doença tem início a partir da data em que ocorra um novo registo de remunerações (art.10°.). Este regime permite que 91,5% da população activa tenha presentemente direito ao subsídio de doença.

*O nº.6 do mesmo art.6º. da Convenção estipula que, se uma mulher não satisfizer as condições previstas para beneficiar das prestações pecuniárias, terá direito a prestações adequadas financiadas por fundos da assistência social, sob reserva da verificação dos rendimentos exigidos para a sua atribuição.*

As mulheres não abrangidas por regime de protecção social de enquadramento obrigatório ou pelo seguro social voluntário cujo esquema de protecção integre a eventualidade maternidade, sem direito às correspondentes prestações, encontram-se abrangidas pela protecção no âmbito do subsistema de solidariedade, constante do Decerto-Lei nº.91/2009, no âmbito do qual são atribuídos, entre outros, o subsídio social por risco clínico durante a gravidez e o subsídio social parental.

*De acordo com o nº.7 do artigo 6º. da Convenção, devem ser asseguradas prestações médicas à mãe e à sua criança, as quais devem incluir os cuidados antes do parto, os relativos ao parto, os posteriores ao parto e a hospitalização, se necessária.*

De acordo com o Decreto-Lei nº.173/2003, de 1 de Agosto, alterado pelo Decreto-Lei nº.79/2008, de 8 de Maio, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, tanto as mulheres grávidas e parturientes como as crianças até aos 12 anos de idade estão isentas do pagamento das taxas moderadoras exigidas para o acesso às seguintes prestações de saúde:

a) realização de exames complementares de diagnóstico e terapêutica em serviços de saúde públicos ou privados convencionados, com excepção dos efectuados em regime de internamento;
b) serviços de urgência hospitalares e centros de saúde;
c) consultas nos hospitais, nos centros de saúde e em outros serviços de saúde públicos ou privados convencionados.

Relativamente à hospitalização, não está previsto o pagamento de qualquer taxa em relação aos cuidados hospitalares em enfermaria ou em quarto particular se recomendados pelo médico, prestados quer por hospitais públicos quer por estabelecimentos convencionados pelo Ministério da Saúde.

*Em conformidade com o nº.8 do artigo 6º. da Convenção, as prestações referidas nos artigos 4º. e 5º. (subsídio de maternidade e subsídio de doença) devem ser asseguradas através de um seguro social obrigatório ou de fundos públicos ou de um modo determinado pela legislação e a prática nacionais, não devendo, em princípio, o empregador ser considerado pessoalmente responsável pelo custo directo de qualquer prestação financeira desta natureza devida a uma mulher por ele empregada.*

Em Portugal, tanto o subsídio de paternidade como o subsídio de doença são concedidos no âmbito do sistema público de segurança social.

O subsídio de paternidade concedido no âmbito do sistema previdencial é financiado, de forma bipartida, através de cotizações dos trabalhadores e de contribuições das entidades empregadoras. O subsídio de paternidade concedido no âmbito do sub-sistema de solidariedade é financiado pelo orçamento geral do Estado

*Artigo 8°. da Convenção*

*O n°.1 do artigo 8°. da Convenção proíbe o despedimento da mulher durante a gravidez, durante as licenças referidas nos artigos 4°. e 5°. (licenças por maternidade e por doença relacionada com a maternidade) ou durante um período posterior ao seu regresso ao trabalho a determinar pela legislação nacional, excepto por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento da criança e as suas consequências, ou a amamentação, cabendo ao empregador o ónus de provar que os motivos do despedimento não estão relacionados com aquelas situações.*

A proibição do despedimento sem justa causa encontra-se consagrado na ordem jurídica portuguesa, através do art.53°. da Constituição e do art.338°. do Código do Trabalho.

Nenhuma das modalidades de despedimento admite que o mesmo seja determinado por motivos relacionados com a gravidez, o nascimento da criança e as suas consequências, ou a amamentação.

Acresce ainda que, de acordo com o art.63°. do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Se aquele parecer for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

Quanto à exigência imposta pela convenção de que deve caber ao empregador o ónus de provar que os motivos do despedimento da trabalhadora não são relacionados com a gravidez, o nascimento da criança e as suas consequências, ou a amamentação encontra também correspondência na legislação portuguesa, na medida em que o n°.2 do mesmo art.63°. do Código do Trabalho estabelece que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa. Assim, na sua impugnação judicial compete à entidade patronal o ónus da prova do fundamento legal do despedimento.

*O n°.2 do artigo 8°. da Convenção estabelece que a mulher deve ter o direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto equivalente com a mesma remuneração, quando regressar ao trabalho, no final da licença por maternidade.*

Na ordem jurídica portuguesa este direito decorre quer do disposto no n°.1 do artigo 65°. do Código do Trabalho, que determina que as ausências ao trabalho resultantes do gozo da licença por maternidade não determinam perda de quaisquer

direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de trabalho, quer do disposto no nº.5 do mesmo artigo, segundo o qual o trabalhador, após terminar qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial tem direito a retomar a actividade contratada.

*Artigo 9º. da Convenção*

*Este artigo da Convenção obriga à adopção de medidas que garantam que a maternidade não constitui uma fonte de discriminação em matéria de emprego, incluindo o acesso ao emprego, nomeadamente a proibição de exigir a uma mulher que se candidata a um posto de trabalho que se submeta a um teste de gravidez ou que apresente um certificado atestando que se encontra ou não em estado de gravidez, excepto se for previsto pela legislação nacional em relação a um trabalho que seja proibido, no todo ou em parte, pela legislação nacional, a mulheres grávidas ou que amamentam ou que comporte um risco reconhecido ou significativo para a saúde da mulher e da criança.*

Embora não exista nenhuma disposição específica que garanta a igualdade em matéria de emprego, em relação às mulheres grávidas, este princípio convencional encontra-se assegurado, na ordem jurídica interna através do princípio constitucional que reconhece e garante a igualdade de todos os cidadãos perante a lei e proíbe todas as formas de discriminação (art.13º. da Constituição), do princípio do direito ao trabalho, também constitucionalmente consagrado (art.58º.), do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, consagrado no art.24º. do Código do Trabalho, da probição de qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente no sexo ou situação familiar, e do princípio de que toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo (arts 25º. e 26º. do mesmo Código).

*Artigo 10º. da Convenção*

*De acordo com este artigo, deve ser garantido à mulher direito a uma ou mais pausas por dia ou a uma redução da duração do trabalho diário para amamentar o seu filho, a determinar pela legislação ou prática nacionais, devendo ser contadas como tempo de trabalho e remuneradas em conformidade.*

Este direito encontra-se previsto no artigo 47º. do Código do Trabalho, segundo o qual, a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação Estas dispensas não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço (nº.2 do art.65º. do mesmo Código).

O direito interno português vai mais além do previsto na convenção, na medida em que prevê que, no caso de não haver lugar a amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano (n°.2 do artigo 47°. do Código).

*Artigo 11°. da Convenção*

*Este artigo da Convenção prevê que, periodicamente e com consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, seja ponderada a oportunidade de aumentar a duração da licença prevista no artigo 4°. (licença por maternidade) e de aumentar o montante das prestações pecuniárias referidas no artigo 6°. (subsídio de maternidade, subsídio de doença, prestações de acção social e prestações médicas).*

O período de licença de maternidade, previsto na legislação interna portuguesa, tem vindo a ser progressivamente alargado, nos últimos anos, até ter sido fixado, em 2009, na revisão do Código do Trabalho, o período de licença parental inicial nos termos já atrás referidos: 120 ou 150 dias consecutivos, podendo ser acrescida de 30 dias em certos casos (art.40°. do Código).

Os diplomas que têm fixado o período de licença de maternidade têm sido aprovados após submissão dos respectivos projectos a discussão pública.

## III

### 1. Serviços da Administração consultados

Sobre a viabilidade de ratificação da presente convenção foram ouvidas a Direcção-Geral da Administração Pública e a Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social, as quais procederam a análises comparativas entre os preceitos da convenção e a legislação nacional relativa às matérias das respectivas competências. Nessas análises concluía-se existir já uma conformidade geral entre aquele instrumento e a ordem jurídica portuguesa.

### 1. Consultas aos parceiros sociais

Quando da submissão da Convenção à Assembleia da República, foram consultadas as confederações de empregadores e de trabalhadores que emitiram os seguintes pareceres:

**a) Parecer da Confederação da Indústria Portuguesa**

S. R.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
*Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho*
Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho

A CIP discorda da ratificação, por parte de Portugal, da Convenção nº.183, na medida, fundamentalmente, em que considera este instrumento por um lado demasiado prescritivo e exigente e, por outro lado, utilizando formulações pouco claras.

**b) Parecer da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses**

A CGTP é de parecer que o texto da Convenção nº.183 constitui em variados aspectos um instrumento um pouco recuado face ao desenvolvimento das legislações nacionais de alguns Estados Membros, nomeadamente de Portugal. Segundo esta organização, a Convenção, para além de apresentar um carácter vago e impreciso, designadamente no que respeita ao conceito de valor equivalente de remuneração, o que não deixa de ser prejudicial à necessária uniformização das legislações europeias, constitui ainda um evidente recuo na defesa dos direitos humanos e do direito à vida das mães e do filho, na medida em que não integra a protecção da saúde.

**c) Parecer da União Geral de Trabalhadores**

Para a UGT, a Convenção nº.183 corresponde a um progresso relativamente aos instrumentos revistos, sobre protecção da maternidade, considerando fundamental a sua pronta aprovação para ratificação.

## IV

**Conclusão:**

Do confronto entre os princípios convencionais e a legislação nacional pode concluir-se que, excepto no que respeita às trabalhadoras no domicílio, existe já uma total conformidade entre os princípios enunciados na Convenção e a legislação em vigor na ordem jurídica portuguesa sobre protecção da maternidade.

Na medida em que a convenção permite que o Estado a ratifique excluindo total ou parcialmente do seu âmbito de aplicação categorias limitadas de trabalhadores quando a sua aplicação a estas categorias suscitar problemas especiais de particular importância (artigo 2º.), poder-se-á ratificar a convenção, com exclusão do trabalho no domicílio, devendo, contudo estender progressivamente as disposições da convenção a este tipo de trabalho.

Lisboa, 13 de Abril de 2010

A Chefe de Divisão

Teresa Paccetti